

AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito dell'autorizzazione, rilasciata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Trento in data 30 marzo 2023, alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Integrativo 2022-2024 per il personale tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico dell'Università degli Studi di Trento in attuazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011, e dell'esito della verifica del Collegio dei revisori dei conti della Provincia di data 26 maggio 2023, il giorno 13 giugno 2023, le parti rappresentate da:

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

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

avv. Alessandro Baracetti Presidente A.P.Ra.N

firmato

dott. Luca Comper dirigente Generale Dipartimento Organizzazione
Personale e Affari Generali

firmato

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

Prof. Franco Fraccaroli Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il
personale

firmato

Prof. Matteo Borzaga Delegato del Rettore per gli Affari legali

firmato

Dott. Alex Pellacani Direttore Generale

firmato

Dott. Mario Depaoli Dirigente Direzione Risorse Umane e Organizzazione

firmato

per la parte sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

FLC CGIL firmato

FGU GILDA UNAMS Dip. Università non firmato

Fed. CISL SUR	firmato
UIL RUA	firmato
SNALS	non firmato
ANIEF	firmato

CONVENGONO e SOTTOSCRIVONO

Il presente accordo in ordine al contratto collettivo integrativo 2022-2024 per il personale tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico dell'Università degli Studi di Trento in attuazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011.

Contratto Collettivo Integrativo 2022-2024 per il personale tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico

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

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

Sommario

Sommario	3
Titolo I	5
Disposizioni generali	5
Art. 1 - Sfera di applicazione	5
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	5
Titolo II	6
Gestione del rapporto di lavoro del personale tecnico/amministrativo e CEL e istituti di flessibilità lavorativa	6
Art. 3 - Norme in materia di contratti a termine	6
Art. 4 - Istituti volti alla flessibilizzazione della prestazione lavorativa personale CEL.....	6
Art. 5 - Istituti volti alla flessibilizzazione della prestazione lavorativa personale TA	7
Art. 6 - Assenze dal servizio legate alla fruizione di congedi, permessi e aspettative	9
Art. 7 - Copertura sanitaria integrativa a favore del personale: Sanifonds	10
Titolo III	10
Sistema di incentivazione del personale TA e CEL legato alla performance individuale	10
Art. 8 - Integrazione procedure di applicazione del sistema di valutazione	10
Art. 9 - Indennità premiale diffusa riconosciuta a personale TA e CEL a seguito di specifica valutazione individuale.....	11
Art. 10 - Premio di Merito Individuale	12
Art. 11 - Riconoscimento di particolare Professionalità.....	13
Art. 12 - Incentivi legati a risultati conseguiti da personale inquadrato in particolari posizioni di responsabilità di secondo livello in area tecnica/amministrativa	14
Art. 13 - Incentivi a favore del personale CEL.....	15
Titolo IV	16
Istituti già riconosciuti dal previgente CCI 2019-2021	16
Art. 14 - Modifica all'istituto dell'Adeguamento Retributivo Permanente (ARP).....	16
Art. 14-bis - Modifica all'istituto del Premio Perequativo Individuale.....	18
Titolo V	18
Quantificazione degli incentivi retributivi individuali e risorse destinate al finanziamento dell'insieme degli istituti di cui al presente CCI	18
Art. 15 - Quantificazione degli incentivi retributivi individuali.....	18
Art. 15-bis - Quantificazione del budget di struttura relativo all'art 11 comma 4.....	22
Art. 16 - Risorse destinate al finanziamento dell'insieme degli istituti di cui al presente CCI	22
Titolo VI	23

Norme di raccordo tra sistemi incentivanti, in tema di risorse	23
Art. 17 - Disciplina dei diversi sistemi incentivanti.....	23
Allegato (Tabella 1) - Suddivisione delle risorse tra gli istituti di cui al presente CCI (per PTA e CEL).....	24
Allegato (Tabella 2) - Suddivisione delle risorse tra gli istituti di cui al titolo IV del presente CCI (per PTA e CEL).....	24

Titolo I

Disposizioni generali

Art. 1 - Sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo disciplina gli istituti incentivanti e quelli relativi alla disciplina del rapporto di lavoro rimessi allo stesso dagli artt. 3 e 4 del Regolamento disciplinante gli ambiti della contrattazione integrativa provinciale emanato con D.R. n. 390 di data 8 luglio 2013.
2. Per il personale tecnico e amministrativo rimane in vigore il sistema di incentivazione di cui al CCI di Ateneo di data 21.12.2001 e successive modifiche ed integrazioni, applicando gli aggiornamenti apportati al sistema di valutazione e misurazione della performance, approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione; rimane parimenti in vigore la disciplina degli istituti di cui all'art. 86 del CCNL Comparto Università di data 16.10.2008 e agli artt. 64 e 66 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018, finanziati sui fondi di cui agli artt. 63 e 65 dello stesso CCNL.
3. Il presente CCI stabilisce inoltre, a valere dall'anno 2022, in aggiunta a quanto previsto dal CCI 2019/2021, anche al fine di riequilibrare il trattamento economico del personale rispetto ai dipendenti delle altre Pubbliche Amministrazioni a livello territoriale, una specifica disciplina basata sulla valutazione della performance individuale che, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011, definisca un'indennità premiale diffusa a favore del personale TA e CEL.
4. Per quanto non disciplinato dal presente CCI, rimane ferma, per le parti compatibili, l'attuale disciplina, contrattuale e regolamentare del rapporto di lavoro applicata al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.
5. Per il personale collaboratore esperto linguistico, vista la disciplina del CCI di ateneo di data 19 giugno 2008 con particolare riferimento ai progetti di "miglioramento servizi", il presente CCI stabilisce ulteriori misure incentivanti, al fine di garantire elevati standard nei servizi del Centro linguistico di Ateneo (CLA), coerentemente con gli obiettivi strategici di ateneo nella formazione in ambito linguistico.

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

1. Il presente contratto collettivo, nel rispetto di quanto previsto dagli accordi interconfederali, ha durata triennale sia per la parte normativa sia per la parte economica. Fatte salve le decorrenze diverse previste per singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2022 e cessa la propria efficacia il 31 dicembre 2024.
2. Il presente contratto, alla scadenza, continua a trovare applicazione sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo. Ognuna delle parti, tuttavia, ha la facoltà di manifestare il proprio dissenso, dandone comunicazione via PEC all'altra almeno tre mesi prima della scadenza. In questo caso la normativa contrattuale cessa la propria applicabilità trascorsi 12 mesi dalla scadenza naturale. Il presente CCI è automaticamente emendato, nelle parti non compatibili, da eventuali successive disposizioni di legge; nel caso sussistano dubbi interpretativi circa le modalità di adeguamento del testo a fronte delle prescrizioni legislativamente introdotte, si procederà con apposita sessione negoziale.
3. Le parti programmano momenti di confronto annuali, a livello decentrato di Ateneo, per attuare un processo di monitoraggio relativamente all'applicazione degli istituti previsti dal presente CCI, nel perseguimento dei fini di efficienza ed efficacia delle attività tecnico-amministrative e di ricerca delle ottimali condizioni di lavoro del personale tecnico amministrativo e CEL.

Titolo II

Gestione del rapporto di lavoro del personale tecnico/amministrativo e CEL e istituti di flessibilità lavorativa

Art. 3 - Norme in materia di contratti a termine

1. In caso di nuova assunzione a tempo determinato l'Università può procedere all'assunzione stessa senza che debbano essere osservati i periodi di sospensione contrattuale indicati dall'art. 53 del vigente CCNL.
2. Le assunzioni a tempo determinato, nel caso in cui il dipendente sia assunto dalla medesima graduatoria, non possono superare la durata cumulativa di 36 mesi.

Art. 4 - Istituti volti alla flessibilizzazione della prestazione lavorativa personale CEL

1. Al fine di potenziare ulteriormente l'ambito dell'insegnamento linguistico in Ateneo, ai CEL che acconsentono a un incremento del proprio impegno orario ordinario sono riconosciuti specifici incentivi una tantum, come quantificati al comma 1 dell'art. 15.
2. L'incremento dell'impegno orario implica la trasformazione del contratto di lavoro sulla base della proposta formulata dal CLA e che sarà presentata in forma scritta a tutti i CEL della medesima area linguistica nella stessa misura. L'incremento orario proposto potrà essere pari a 100, 200 o 300 ore, quantificato sulla base delle esigenze organizzative del CLA e del numero stimato di CEL che vi potrebbe aderire.
3. Qualora le adesioni dei CEL alla proposta di cui al comma precedente fossero in numero maggiore rispetto alle stime utilizzate per formulare la proposta, le ore di incremento contrattuale potranno essere riproporzionate in modo uniforme fra i CEL interessati all'interno della medesima area linguistica a discrezione del CLA. In questo caso la DRUO, in accordo con il CLA, riformulerà l'incremento orario in egual misura nella stessa area; la riformulazione sarà operata agendo per blocchi unitari pari, di norma, a 100 ore, oppure, in caso di specifiche necessità, pari a 50 ore; tale accorgimento è adottato per garantire una standardizzazione minima dei contratti.
4. L'eventuale rimodulazione effettuata in base alle effettive necessità è proposta solo nei confronti del personale CEL che abbia inizialmente manifestato la propria disponibilità.
5. Sarà in ogni caso facoltà del CEL ritirare la propria disponibilità nel caso in cui la rimodulazione, operata ai sensi del comma 3, sia al ribasso e non fosse dallo stesso ritenuta coerente con la disponibilità inizialmente manifestata. Nel caso in cui, invece, la rimodulazione sia al rialzo, al CEL è comunque garantito l'impegno di cui alla disponibilità inizialmente manifestata.
6. L'impegno del CEL in attività di insegnamento frontale di cui al contratto individuale di lavoro eventualmente integrato, non può essere superiore alle 8 ore al giorno e alle 36 ore a settimana, salvo motivi eccezionali per esigenze organizzative del CLA.
7. La durata del nuovo contratto individuale di cui ai precedenti commi non può essere inferiore a 3 anni accademici. Il CEL, pertanto, non potrà richiedere la variazione in diminuzione dell'impegno contrattuale causa nuovi o diversi impegni professionali sia interni sia esterni; sono salvaguardate le situazioni dettate da mutate esigenze di carattere personale e quindi sono fatti salvi i motivi eccezionali e/o imprevedibili di natura familiare o personale (es. nascita figli, necessità di accudimento di famigliari,

insorgenza di patologie). All'interno del mutato impegno orario annuale rimane ferma la distribuzione oraria per le diverse attività così come definita dall'art. 3 del CCI 19 giugno 2008.

8. Nel caso di trasformazione di contratti, personale CEL, a 500 ore/anno, la ripartizione dell'impegno aggiuntivo è effettuata in proporzione alla distribuzione prevista per i contratti con impegno a 600 ore, ovvero proporzionale, nel caso di passaggio a 700 o 800 ore, rispetto a quella definita dall'art. 3 del CCI 19 giugno 2008.
9. Ai collaboratori che optano per un regime orario superiore a 600 ore si applicano le disposizioni di cui all'art. 53 del D.lgs. 30-3-2001 n. 165 in tema di autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni per il personale in regime di full time.
10. Il budget per la copertura dei costi relativi al presente articolo, è compreso in quello complessivo a favore del personale CEL indicato nella Tabella 1.

Art. 5 - Istituti volti alla flessibilizzazione della prestazione lavorativa personale TA

A. Chiamata fuori orario

Al fine di soddisfare esigenze organizzative impreviste che richiedono la presenza del personale al di fuori delle ordinarie fasce, giornaliere e/o settimanali, di apertura delle strutture e/o al di fuori dell'orario individuale standard, i Responsabili di Struttura possono richiamare in servizio i collaboratori che abbiano preventivamente manifestato, in forma scritta, la propria disponibilità; a tali collaboratori saranno erogati, in aggiunta al compenso per lavoro straordinario, i compensi previsti al comma 2 dell'art. 15 del presente Contratto. Nel caso di mancata risposta alla chiamata fuori orario, non giustificata da oggettivi impedimenti del lavoratore, lo stesso potrà essere escluso dalla possibilità di accedere al presente istituto per un periodo pari a 12 mesi a far data dalla manifestazione di indisponibilità. La DRUO attua un monitoraggio dell'istituto al fine di verificarne la corretta ed uniforme applicazione a livello di Ateneo. L'istituto non è incompatibile con il regime a tempo parziale.

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

B. Reperibilità area sistemi informativi d'Ateneo

Al fine di garantire la continuità operativa dei servizi ICT considerati strategici per UniTrento - con particolare riferimento ad eventuali malfunzionamenti che dovessero manifestarsi al di fuori dell'orario di lavoro - è confermato un compenso da corrispondere al personale che, in possesso delle competenze specifiche richieste, sia inserito, con provvedimento del dirigente della Direzione Servizi Digitali e Bibliotecari, in uno specifico team destinato ad operare, attraverso interventi in remoto e/o in sede, per garantire la risoluzione dei problemi che implicano l'interruzione nella continuità dei servizi ICT. Ai componenti del team sono riconosciuti i compensi previsti al comma 3 dell'art. 15 del presente Contratto; tali compensi sono ridotti in base al mancato rispetto dei livelli di servizio stabiliti (Service level agreement), secondo quanto specificatamente definito dall'apposito accordo concluso in sede decentrata in data 9 dicembre 2014 e che si intende confermato anche per il triennio 2022-24. Rimane valido quanto previsto in materia di monitoraggio, con riferimento anche ai tempi di risoluzione degli eventi critici e non solo dei tempi della presa in carico degli stessi; tale monitoraggio non avrà incidenza sulla decurtazione del compenso di cui all'art. 15, comma 3 del presente Contratto.

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

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

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

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

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

Secondo quanto specificatamente definito e disciplinato dagli appositi accordi di data 14 dicembre 2017 e 2 ottobre 2018, ai componenti dei team, coinvolti nella reperibilità prevista dal presente articolo, sono riconosciuti i compensi di cui al comma 4 dell'art. 15 del presente Contratto.

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

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

Al fine di incrementare i livelli di servizio resi all'utenza interna ed esterna, i Responsabili di Struttura possono ricorrere all'attività dei propri collaboratori al di fuori dell'ordinaria articolazione della prestazione lavorativa. La contingente e diversa articolazione della prestazione disposta dai Responsabili di struttura e debitamente formalizzata con un preavviso almeno di 20 gg deve riferirsi ad una durata minima pari ad una settimana.

Al collaboratore che acconsente alla modifica dell'articolazione della propria prestazione lavorativa compete un compenso definito al comma 5 dell'art. 15 del presente Contratto e correlato al fatto che la decisione circa le modalità di recupero delle ore conseguenti alla diversa articolazione della prestazione sono stabilite dal Responsabile in base alle esigenze della struttura; in nessun caso potrà essere riconosciuto il pagamento di ore per lavoro straordinario. Le ore in eccesso prestate dal collaboratore secondo le modalità di cui al presente articolo, sono conteggiate separatamente, rispetto al conto ore individuale, e recuperate, in base alle indicazioni del Responsabile, esclusivamente in funzione dell'ottimale perseguimento delle esigenze di funzionamento della struttura. Il compenso spettante dovrà essere proporzionato alla variazione rispetto all'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione.

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

E. **Specifiche indennità da riconoscere al personale tecnico di laboratorio e afferente ai servizi tecnici di dipartimento**

Nelle more di una revisione complessiva del sistema di incentivazione collegato all'attività per conto terzi, per cui l'Amministrazione si impegna ad attivare un tavolo di

confronto entro sei mesi dalla firma del presente contratto e comunque entro l'anno 2023, nei casi in cui la prestazione lavorativa, svolta nell'ambito delle attività di supporto alla ricerca (compreso il caso delle attività per conto terzi), sia effettuata secondo modalità operative peculiari, che comportino particolari disagi o oggettive difficoltà operative al personale tecnico coinvolto e specificatamente individuato dai direttori di Dipartimento/Centro, allo stesso personale spettano le indennità previste al comma 6 dell'art. 15 del presente Contratto.

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

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

Attraverso apposito accordo concluso in sede decentrata di Ateneo di data 14 dicembre 2020, è stata definita la specifica disciplina, con particolare riguardo ai criteri di individuazione delle attività lavorative particolarmente disagiate e/o oggettivamente difficoltose per le modalità operative di svolgimento delle stesse.

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

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

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

È confermato il limite delle ore di lavoro straordinario liquidabili già previste nel CCI 2019-21, pari a 200 ore annue. Sono fatte salve specifiche eccezioni, che saranno oggetto di informazione preventiva alle OOSS, ove il limite è esteso a 220 ore. Nel caso lo ritenessero necessario, le OOSS avranno facoltà di aprire un tavolo di confronto con l'Amministrazione in merito a tali eccezioni.

Lo straordinario accumulato nel "conto ore individuale" potrà, quindi, essere richiesto in pagamento l'anno successivo nel limite sopra riportato e/o fruito, nel numero massimo di 150 ore, per compensare giornate a recupero e assenze in fascia obbligatoria con copertura anche dell'orario teorico giornaliero.

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

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

1. Al fine di garantire la conciliazione tra esigenze organizzative ed esigenze personali del lavoratore, fino al compimento del 1° anno di vita del bambino, ai dipendenti a tempo pieno che usufruiscano dei riposi giornalieri di cui all'art. 39 D.lgs. 151/2001, viene attribuito l'orario di lavoro che prevede 7,12 ore giornaliere, senza fasce obbligatorie. La fascia di presenza in servizio deve essere concordata con il responsabile della Struttura tenendo conto delle esigenze familiari dei lavoratori.
2. Al fine di evitare che il dipendente accumuli un numero eccessivo di giornate di ferie non godute, prima del rientro da un periodo di lunga assenza (di durata superiore a 4 mesi) a seguito della fruizione di comandi, congedi, permessi e/o aspettative (ad esclusione di quelli per malattia e/o maternità), il dipendente è tenuto ad esaurire almeno metà delle giornate di ferie pregresse (contatore "ferie anno precedente").
3. È fatto salvo quanto disposto dall'art. 28 c. 12 del CCNL Comparto Università di data 16/10/2008 relativamente alla possibilità di procrastinarne due settimane di ferie, anno corrente, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Ne deriva che il

dipendente è tenuto a fruire di almeno 22 giorni di ferie entro l'anno di maturazione (20 giorni per il personale con un'anzianità di servizio minore di 3 anni).

4. Le parti si impegnano a definire in apposito accordo decentrato un piano di abbattimento delle ferie pregresse dei dipendenti.
5. Il dipendente che non abbia esaurito le ferie pregresse (contatore "ferie anni precedenti") è tenuto a giustificare le giornate di assenza, che precedono o seguono le giornate di ferie, unicamente con congedo ordinario e non attraverso l'utilizzo del conto ore individuale.

Art. 7 - Copertura sanitaria integrativa a favore del personale: Sanifonds

1. L'Amministrazione prevede, per il personale tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico, forme di copertura sanitaria integrativa da attuarsi attraverso l'adesione al Fondo sanitario integrativo provinciale "Sanifonds".
2. L'adesione al fondo è disposta d'ufficio per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e per i dipendenti con contratto a tempo determinato la cui durata sia superiore al trimestre. Rimane impregiudicata la possibilità del dipendente di manifestare la propria volontà di non aderire al fondo stesso.
3. Le risorse destinate alla copertura degli oneri di cui al presente articolo sono annualmente definite nell'ambito delle risorse stanziare per il presente CCI.
4. A far data dall'01.01.2022 sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente CCI, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 1 al presente CCI, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio, così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica. Il fondo può essere integrato attraverso eventuali risparmi determinatisi sul fondo "politiche di welfare".
5. Le risorse di cui al comma precedente sono automaticamente ridefinite, di anno in anno, in conseguenza di variazioni che intervengano con riferimento alla numerosità del personale in servizio rispetto a quello presente alla data di entrata in vigore del presente CCI.

----- 0 -----

Titolo III

Sistema di incentivazione del personale TA e CEL legato alla performance individuale

Art. 8 - Integrazione procedure di applicazione del sistema di valutazione

1. Il Responsabile di struttura, qualora ravvisi nel corso dell'anno un andamento della prestazione negativo o significativamente peggiorativo, convocherà l'interessato entro la metà del periodo annuale di valutazione per individuare, di concerto con il medesimo, possibili azioni di miglioramento.
2. Nel caso di cui al punto 1, qualora il Responsabile intenda attribuire, nonostante le azioni correttive individuate, un giudizio negativo, convocherà il dipendente per un colloquio di valutazione nel corso del quale il lavoratore ha la facoltà di farsi assistere da una persona di sua fiducia, che può essere individuata anche in un rappresentante sindacale.

3. Il dipendente valutato negativamente potrà ricorrere secondo quanto previsto dall'art. 20 del CCI di Ateneo di data 21.12.2001 secondo cui, qualora si registrassero delle discordanze non conciliabili tra il parere del valutatore e quello del valutato, quest'ultimo potrà, entro 15 giorni, formulare proprie osservazioni sulle quali deve essere acquisito il parere di un apposito Comitato. Tale Comitato è composto dal Direttore Generale, o suo delegato, con funzioni di Presidente e da 2 componenti nominati uno dalla delegazione di parte pubblica e uno dalla delegazione di parte sindacale. Il Comitato, il cui funzionamento non deve comportare oneri di spesa, delibera entro 20 giorni
4. Tutto il personale dell'Ateneo può in ogni caso rivolgersi al Comitato di Garanzia, la cui composizione prevede anche la partecipazione sindacale, al fine di ricevere adeguato supporto per tutti gli aspetti relativi al processo di valutazione delle prestazioni.
5. Al fine della corresponsione di tutti gli importi incentivanti di cui al presente CCI, nonché dei premi correlati alla performance individuale di cui all'accordo sindacale dd 4 giugno 2007, viene considerato il punteggio ottenuto nella valutazione annuale delle prestazioni.

Per il personale di categoria B, C, D non titolare di incarico di responsabilità, per ragioni di economicità procedurale, il Responsabile procederà, relativamente al triennio 2022-2024, alla valutazione delle prestazioni secondo le seguenti modalità:

- anno 2022: nuova valutazione
- anno 2023: conferma/revisione valutazione anno precedente
- anno 2024: nuova valutazione.

Per l'anno 2023 è facoltà del dipendente, qualora lo ritenesse opportuno, richiedere una nuova valutazione.

Il Responsabile dovrà garantire adeguata informazione ai collaboratori circa l'esito della valutazione.

Art. 9 - Indennità premiale diffusa riconosciuta a personale TA e CEL a seguito di specifica valutazione individuale

1. Al personale TA in servizio a tempo indeterminato che abbia già beneficiato dell'adeguamento di cui all'art. 14 (ARP), in possesso dei requisiti di valutazione e di anzianità di cui al successivo comma 2, è riconosciuta, a valere dal 01.01.2022, un'indennità, individuata in funzione della categoria di inquadramento ed erogata in via permanente, con cadenza mensile. L'indennità spetta anche al personale CEL, in possesso dei requisiti di anzianità e valutazione di cui al comma 6. Il valori applicati, rispettivamente per personale TA e CEL, sono indicati al comma 7 dell'art.15.
2. Il personale TA beneficiario dell'istituto è individuato in funzione dei seguenti criteri:
 - anzianità di servizio: aver maturato un'anzianità di servizio effettiva a tempo indeterminato di almeno due anni dopo aver beneficiato dell'istituto di cui all'art. 14 (ARP); in sede di prima applicazione l'anzianità biennale deve essere maturata al 31.12.2021;
 - valutazione della prestazione pari o superiore al 90% come specificato ai successivi commi 3 e 4.
3. Per il personale di categoria EP e D titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, la valutazione della prestazione corrisponde alla percentuale di conseguimento dei risultati secondo quanto previsto dal *Sistema di Misurazione e valutazione della performance*. A tal fine, viene considerata la media relativa al biennio precedente rispetto alla data di decorrenza dell'indennità premiale diffusa.
4. Per il personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, si fa riferimento alla media della valutazione relativa al biennio precedente rispetto alla data di decorrenza dell'indennità premiale diffusa. In

particolare, si considera il punteggio conseguito nella “*Scheda Valutazione Prestazione Individuale*” attribuendo i seguenti pesi: apporto alle attività della struttura peso 30%, competenze tecnico-professionali peso 40%, comportamenti organizzativi peso 30%.

5. In relazione al personale non in possesso dei requisiti di anzianità e merito di cui sopra, l'Amministrazione procede annualmente a riverificare il possesso dei requisiti:
 - la maturazione dei due anni di anzianità nel corso dell'anno solare precedente;
 - il possesso dei requisiti di merito attraverso il ricalcolo della media dei punteggi della valutazione individuale degli ultimi due anni.
6. Il personale CEL può accedere all'istituto allorché abbia maturato un'anzianità di servizio effettiva di quattro anni dopo aver beneficiato dell'istituto di cui all'art. 14 (ARP) e abbia ottenuto una valutazione pari a superiore al 90% nella specifica procedura di valutazione: si considera, come criterio di valutazione, la maturità professionale intesa come l'insieme delle competenze didattiche, la qualità del servizio reso all'ente e l'attenzione alle esigenze degli studenti (capacità di fornire risposte tempestive, apporto nella realizzazione di progetti di innovazione didattica).
7. Il dipendente in possesso dei requisiti di anzianità e merito che, tuttavia, nei due anni precedenti alla maturazione degli stessi sia stato sottoposto a sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto non ha diritto ad accedere all'istituto di cui al presente articolo. Fa fede la data di applicazione della sanzione. Per gli anni successivi, si dà luogo all'attivazione di nuova procedura valutativa con tempistiche differenti in proporzione alla gravità della mancanza: dopo 2 anni, in caso di multa o sospensione fino a 10 giorni; dopo 3 anni in presenza di sospensione maggiore di 10 giorni.
8. I compensi di cui al presente articolo sono cumulabili con tutti compensi spettanti ai sensi del presente CCI.
9. A far data dal 01.01.2022, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente Contratto, sono allo scopo destinate risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 1 allegata, soggette a variazione in rapporto alla consistenza degli organici e nel rispetto delle disponibilità di bilancio.
10. Le risorse destinate all'indennità di cui al comma 1 sono assicurate in via permanente, di anno in anno, sulle disponibilità di bilancio dell'Ateneo e non più definite nei rispettivi Patti di Stabilità.

Art. 10 - Premio di Merito Individuale

1. Continua a trovare applicazione l'istituto denominato “Premio di Merito Individuale”, correlato al conseguimento dei risultati individuali e calcolato secondo quanto specificatamente definito dal comma 7 del presente articolo.
2. A far data dall'01.01.2022 sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente Contratto, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 1, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio, così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa.
3. Sulla base delle disponibilità definite ai sensi del precedente comma 2, sono riconosciuti allo scopo due specifici budget con destinazione definita:
 - 3.a un budget per il personale di categoria EP e D titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica;
 - 3.b un budget per il personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica;entrambi i budget sono gestiti, separatamente, dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

4. L'istituto di cui al presente articolo è riconosciuto a tutto il personale tecnico e amministrativo, con l'esclusione del personale che beneficia dei compensi di cui all'art. 12 del presente Contratto e consiste in un compenso annuo, di importo variabile secondo quanto previsto dal successivo comma 7, quantificato in funzione della categoria di inquadramento o del ruolo (posizione organizzativa/funzione specialistica); i valori individuali massimi sono quelli indicati al comma 8 dell'art. 15 del presente Contratto.
5. Nel caso in cui il budget, destinato alla specifica categoria di personale, non sia sufficiente a garantire la copertura delle quote individuali massime di cui al comma 8 dell'art. 15, tutte le quote individuali sono proporzionalmente ridotte al fine di rientrare nei limiti di budget previsti.
6. Eventuali residui di budget, successivi alla liquidazione dei compensi, vengono riportati nella disponibilità per l'anno successivo e riservati per le medesime finalità;
7. Il compenso è graduato sulla base dei seguenti criteri:
 - 7.a Per il personale di categoria EP e D titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, il compenso viene erogato in base al livello di raggiungimento dei risultati rilevato tramite valutazione annuale degli obiettivi individuali assegnati.
 - 7.b Per il personale di categoria B, C e D (non titolare di posizione organizzativa o funzione specialistica) l'importo complessivo, graduato in base al livello conseguito nella valutazione individuale ("*Scheda Valutazione Prestazione Individuale*": apporto alle attività della struttura peso 30%, competenze tecnico-professionali peso 40%, comportamenti organizzativi peso 30%), è composto di diverse quote, determinate in base ai seguenti criteri:

Personale di categoria B e C:

 - quota base spettante a tutto il personale (peso 60%);
 - quota relativa all'anzianità di servizio (su quattro fasce) prestatore presso UniTrento e pari ad almeno 5 anni (peso fino ad un massimo del 20%):
 - 5 ≤ anni < 10 (peso 5%);
 - 10 ≤ anni < 15 (peso 10%);
 - 15 ≤ anni < 20 (peso 15%);
 - anzianità ≥ 20 anni (peso 20%);
 - quota relativa al possesso titolo di studio, superiore a quello previsto come criterio di accesso dall'esterno per la categoria (peso 20%);

Personale di categoria D:

 - quota base spettante a tutto il personale (peso 80%);
 - quota relativa all'anzianità di servizio, con le medesime fasce del personale di categoria B e C (peso fino ad un massimo del 20%);
8. Le diverse quote che concorrono a formare l'importo complessivo per ciascuna categoria sono dettagliate al comma 8 dell'art. 15.
9. Per i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare nel corso del periodo di riferimento vengono applicati i criteri di esclusione/riduzione del Premio annuo secondo quanto previsto nella Determinazione DRUO n. 207 di data 21.09.2017; a tale scopo fa fede la data di applicazione della sanzione.

Art. 11 - Riconoscimento di particolare Professionalità

1. Al fine di aumentare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi e/o riconoscere l'eccellenza di risultati conseguiti, il Responsabile di Struttura può premiare le performances del personale TA in possesso di particolari e comprovate competenze e capacità professionali, con riferimento al personale di categoria C e D non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica. Per beneficiare dell'istituto di cui al presente articolo, da graduare in esito alla valutazione delle prestazioni, il

Responsabile individua i dipendenti in possesso di almeno due tra i seguenti requisiti, sentiti gli eventuali responsabili di secondo livello:

- svolgimento di compiti professionali che richiedono conoscenze e competenze di natura amministrativa, tecnica e/o scientifica particolarmente approfondite;
 - capacità di innovazione e orientamento al conseguimento dei risultati assegnati;
 - peculiarità e particolare rilevanza delle mansioni affidate per la funzionalità e lo sviluppo della struttura e l'ottimizzazione dei servizi offerti;
 - attribuzione formale di un ruolo di responsabilità organizzativa in capo a dipendente di categoria C.
2. Il Responsabile potrà individuare singoli collaboratori cui attribuire l'incentivo, garantendo adeguata e trasparente informazione al personale afferente alla Struttura e dandone successiva comunicazione alla DRUO, che informerà a sua volta le Organizzazioni Sindacali.
 3. A far data dall'01.01.2022, sono allo scopo annualmente destinate risorse complessive sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente Contratto, pari a quanto indicato nella Tabella 1 allegata, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio, così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa.
 4. Per l'incentivazione di cui al presente articolo è riconosciuto un budget a ciascuna Struttura dell'Ateneo (Dipartimenti, Centri, Scuole, Direzioni), quantificato di anno in anno secondo i parametri indicati all'art. 15-bis del presente Contratto.
 5. Il Responsabile di Struttura potrà attribuire il Riconoscimento di Particolare Professionalità al proprio personale, dando conto dei requisiti di cui al precedente comma 1, nel limite massimo delle quote individuali di cui all'art. 15 comma 9 e nel rispetto del budget assegnato alla struttura.
 6. I compensi saranno erogati in un'unica soluzione a consuntivo e dovranno essere graduati in base alla valutazione individuale effettuata, con cadenza annuale, in applicazione dei criteri di cui all'art. 9 comma 4. Al fine della graduazione dell'Istituto di cui al presente articolo è presa in considerazione la valutazione relativa alla competenza tecnico professionale e ai comportamenti organizzativi. Tale incentivo si somma al Premio di Merito Individuale, di cui al precedente art. 10.
 7. Eventuali residui di budget, successivi alla liquidazione dei compensi, vengono riportati nella disponibilità della Struttura per l'anno successivo e riservati per la medesima finalità.
 8. In caso di irrogazione di sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto nell'ultimo anno di riferimento non si procede alla corresponsione del compenso incentivante; a tale scopo fa fede la data di applicazione della sanzione (decorrenza della stessa).

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

1. È confermata la "quota aggiuntiva" di cui all'art. 12 del precedente CCI 2019-2021, da corrispondere in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuali da parte del personale inquadrato in posizioni di responsabilità di secondo livello, che percepisce l'indennità di responsabilità di cui all'art. 64 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca, misurati nell'ambito del sistema di valutazione dei risultati applicato in Ateneo e secondo quanto specificatamente definito dai successivi commi 4 e 5 del presente articolo.
2. Sono allo scopo annualmente destinate risorse complessive sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente Contratto, pari a quanto indicato nella Tabella 1 in allegato, eventualmente soggette a variazione in rapporto

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

3. Sulla base delle disponibilità definite ai sensi dei precedenti commi, al personale titolare di posizione di responsabilità di secondo livello che, attraverso le risultanze del Sistema di valutazione delle posizioni attualmente vigente in Ateneo, presentino un elevato grado di complessità e rilevanza strategica, è attribuita una quota aggiuntiva obiettivi, da erogarsi in relazione al raggiungimento degli stessi.
4. Il valore massimo della quota è indicato, per ciascuna delle 4 fasce individuate in base al vigente sistema di valutazione, al comma 10 dell'art. 15 del presente Contratto.
5. La titolarità di tali posizioni è incompatibile, per ragioni organizzative, con un rapporto di lavoro con orario inferiore alle 30 ore settimanali.
6. L'attribuzione delle quote aggiuntive, di cui al comma 1, è gestita dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, che garantisce uniformità d'applicazione dell'istituto a livello di Ateneo, coerentemente con il sistema di valutazione delle posizioni adottato presso L'Università di Trento. Viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle Organizzazioni Sindacali; l'informazione è resa a livello di corrispettivi individuali per Struttura non nominativi attuata per mezzo di una numerazione progressiva e fissa nel tempo dei dipendenti.

Art. 13 - Incentivi a favore del personale CEL

1. Il sistema di incentivazione di cui al CCI di ateneo di data 19 giugno 2008 e successive modifiche ed integrazioni rimane in vigore per la disciplina degli istituti ivi disciplinati.
2. Al fine di garantire elevati standard nei servizi del Centro linguistico, coerentemente con il perseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo in ambito linguistico, è prevista un'incentivazione economica aggiuntiva, sotto forma di maggiorazione degli importi orari corrisposti, a favore del personale collaboratore esperto linguistico con contratto di lavoro subordinato già definiti con gli accordi sindacali.
3. La maggiorazione degli importi orari corrisposti ai CEL viene effettuata rispetto a due diverse valutazioni; per ciascuna è messo a disposizione il budget nella misura appresso indicata:
 - per la valutazione della prestazione di cui alla successiva lettera a) è destinato il 20% delle somme disponibili come risultanti dal budget complessivamente destinato dal CCI per l'anno di riferimento;
 - per la valutazione di cui alla successiva lettera b) è destinato l'80% delle somme disponibili come risultanti dal budget complessivamente destinato dal CCI per l'anno di riferimento;

Le risorse per la corresponsione dell'incentivo sono calcolate al netto del finanziamento degli istituti di cui agli articoli 4, 9, 14 e 14-bis.

4. La valutazione si articola attraverso le seguenti modalità:
 - a) valutazione della prestazione individuale sui seguenti criteri:
 - capacità di innovazione didattica e proposte di miglioramento del servizio: viene valutata, ad opera del Comitato Didattico, la partecipazione attiva e il raggiungimento degli obiettivi legati a iniziative di didattica innovativa tese al miglioramento dell'apprendimento linguistico della comunità accademica;
 - disponibilità/apporto alle attività della struttura: viene valutata la disponibilità del collaboratore a partecipare a iniziative progettuali promosse dalla Presidenza del CLA e approvate in Comitato Didattico;

- comportamenti organizzativi:
viene valutato il comportamento in base:
 - alla reperibilità didattica, così come definita nell'accordo sindacale del 13 novembre 2017, intendendo quindi le prestazioni lavorative rese nelle seguenti modalità:
 - in una sede situata al di fuori del comune in cui il CEL, in accordo con il CLA, ha definito la sua sede didattica abituale;
 - in giorni e fasce orarie diverse dalle 5 mezze giornate a settimana previste dal CCI 2008 come ad esempio nelle fasce serali per almeno quattro sere a settimana, il sabato e/o nei mesi di rallentamento e/o sospensione dell'attività didattica (seconda metà di luglio e agosto);
 - alla disponibilità al lavoro di gruppo in riferimento alle esigenze non programmabili del CLA:
 - assumendo, a fronte di un preavviso anche minimo ma comunque non inferiore alle 12 ore, l'incarico per un corso non preventivamente programmabile e in una fascia oraria non corrispondente alle fasce orarie di disponibilità concordate a inizio d'anno;
 - correggendo prove d'esame non preventivamente programmate;

b) valutazione del profilo formativo:

- percorsi di formazione nell'insegnamento della lingua e della progettazione di prove di verifica delle conoscenze linguistiche opportunamente approvati dal Comitato Didattico;
5. La maggiorazione dei compensi orari è effettuata a consuntivo, proporzionalmente agli esiti individuali delle valutazioni di cui alle sopra indicate lettere a) e b) e utilizzando l'intero budget disponibile come definito annualmente a consuntivo ai sensi del co. 3.
 6. A far data dall'1.1.2022, sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente CCI, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 1 allegata al presente CCI, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica.

----- o -----

Titolo IV

Istituti già riconosciuti dal previgente CCI 2019-2021

Art. 14 - Modifica all'istituto dell'Adeguamento Retributivo Permanente (ARP)

1. A valere dall'anno 2019, è stata introdotta una specifica disciplina basata sul merito che, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 142/2011, definisce un sistema di adeguamento retributivo permanente a favore del personale TA e CEL in possesso di un'anzianità di servizio minima, come definita dal CCI 2019/2021. I valori applicati, rispettivamente per il personale TA e CEL sono quelli indicati nel comma 11 dell'art. 15. Tale adeguamento viene corrisposto con le spettanze mensili. I compensi di cui al presente articolo sono cumulabili con tutti i compensi di cui al presente CCI, ad esclusione di quelli di cui al successivo articolo 14 bis.

2. A far data dal 01.01.2022, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente Contratto, sono allo scopo destinate risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 2 allegata, soggette a variazione in rapporto alla consistenza degli organici. Le risorse destinate all'adeguamento di cui al presente articolo sono assicurate in via permanente, di anno in anno, sulle disponibilità di bilancio dell'Ateneo e non più definite nei rispettivi Patti di Stabilità.
3. In riferimento al personale TA tale adeguamento retributivo è riconosciuto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato, titolare e non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, e consiste nella erogazione di un importo fisso legato alla categoria di inquadramento. I beneficiari tra il personale TA vengono individuati in funzione dei seguenti criteri:
 - anzianità di servizio a tempo indeterminato pari o maggiore di anni 2 nella categoria;
 - valutazione della prestazione pari o superiore all'80% come di seguito descritta.
4. Per il personale di categoria EP e D titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, la valutazione della prestazione corrisponde alla percentuale di conseguimento dei risultati secondo quanto previsto dal *Sistema di Misurazione e valutazione della performance*. A tal fine viene considerata la media relativa al biennio precedente rispetto alla data di decorrenza dell'Adeguamento retributivo.
5. Per il personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, si fa riferimento alla media della valutazione relativa al biennio precedente rispetto alla data di decorrenza dell'Adeguamento retributivo. In particolare, si considera il punteggio conseguito nella "*Scheda Valutazione Prestazione Individuale*" attribuendo i seguenti pesi: apporto alle attività della struttura peso 30%, competenze tecnico-professionali peso 40%, comportamenti organizzativi peso 30%.
6. In relazione al personale non in possesso dei requisiti di anzianità e merito di cui sopra, l'Amministrazione procede annualmente a riverificare il possesso dei requisiti:
 - la maturazione dei due anni di anzianità nel corso dell'anno solare precedente;
 - il possesso dei requisiti di merito attraverso il ricalcolo della media dei punteggi della valutazione individuale degli ultimi due anni.
7. Per il personale CEL i beneficiari vengono individuati in funzione dei seguenti criteri:
 - anzianità di servizio a tempo indeterminato pari o maggiore di anni 4 maturata nel corso dell'anno solare precedente nella fascia retributiva di anzianità professionale;
 - valutazione della prestazione pari o superiore all'80% nella specifica procedura di valutazione: si considera, come criterio di valutazione, la maturità professionale intesa come l'insieme delle competenze didattiche, la qualità del servizio reso all'ente e l'attenzione alle esigenze degli studenti (capacità di fornire risposte tempestive, apporto nella realizzazione di progetti di innovazione didattica). Annualmente l'Amministrazione procede all'accertamento circa la maturazione dei requisiti di anzianità e merito da parte del personale CEL.
8. Il dipendente in possesso dei requisiti di anzianità e merito di accesso all'ARP che, tuttavia, nei due anni precedenti alla maturazione degli stessi sia stato sottoposto a sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto non ha diritto ad accedere all'istituto. Fa fede la data di applicazione della sanzione. Per gli anni successivi, si dà luogo all'attivazione di nuova procedura valutativa con tempistiche differenti in proporzione alla gravità della mancanza: dopo 2 anni, in caso di multa o sospensione fino a 10 giorni; dopo 3 anni in presenza di sospensione maggiore di 10 giorni. Nelle more della riattivazione della procedura valutativa al dipendente non spetta la corresponsione dell'istituto di cui all'articolo successivo (Premio Perequativo Individuale).

Art. 14-bis - Modifica all'istituto del Premio Perequativo Individuale

1. A far data dal 01.01.2022, l'istituto di cui al presente articolo è riconosciuto al personale TA e CEL in servizio a tempo determinato e al personale in servizio a tempo indeterminato non in possesso dei requisiti di anzianità previsti per l'accesso all'Adeguamento Retributivo Permanente, di cui al precedente art. 14. Non ha accesso all'istituto il personale che non raggiunge il requisito minimo della valutazione pari all'80% né il personale escluso dall'ARP a causa di sanzione disciplinare. L'istituto non trova, invece, applicazione in riferimento al personale non in possesso dei requisiti di anzianità per beneficiare dell'istituto di cui all'art. 9 (Indennità premiale diffusa).
2. Sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente Contratto, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tabella 2 allegata, soggette a variazione in rapporto alla consistenza degli organici e nel rispetto delle disponibilità di bilancio.
3. Il compenso è definito annualmente attraverso criteri che tengono in considerazione la prestazione individuale e quantificato in funzione della categoria di inquadramento; i valori massimi delle quote individuali sono quelli indicati al comma 12 dell'art. 15.
4. Per il personale TA l'importo viene graduato sulla base dell'esito della valutazione della prestazione individuale, rilevata tramite le stesse schede di valutazione utilizzate per stabilire l'accesso all'Adeguamento Retributivo Permanente, di cui al precedente articolo 14.
5. Per il personale CEL, l'importo viene graduato in base alla specifica procedura di valutazione utilizzata per stabilire l'accesso all'Adeguamento Retributivo Permanente, di cui al precedente articolo 14.
6. I compensi di cui al presente articolo sono cumulabili con tutti compensi di cui al presente CCI, ad esclusione di quelli di cui al precedente articolo.

----- 0 -----

Titolo V

Quantificazione degli incentivi retributivi individuali e risorse destinate al finanziamento dell'insieme degli istituti di cui al presente CCI

Art. 15 - Quantificazione degli incentivi retributivi individuali

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

1. Incremento impegno orario ordinario personale CEL (rif. art. 4)
a ciascun CEL è riconosciuto un incentivo una tantum in misura pari a 200 euro lordi ogni 100 ore di variazione; per il caso di insufficienza delle risorse stanziare, si dà luogo a riproporzionamento dell'incentivo.
2. Chiamata fuori orario (rif. art. 5 lett. A.)
Al personale è riconosciuto, oltre il pagamento della prestazione come lavoro straordinario, un compenso aggiuntivo ragguagliato ad ora, retribuito con una maggiorazione percentuale pari 30% dello straordinario stesso, ulteriormente maggiorato del 20% in caso di prestazioni effettuate in giornata festiva o nell'intervallo dalle 22.00 alle 6.00.
3. Reperibilità area sistemi informativi d'Ateneo (rif. art.5 lett. B.)

A ciascun componente del team compete un compenso annuo, su 12 mensilità, per un importo a.l. non superiore a € 3.500 e nei limiti del budget destinato a tale istituto come indicato in Tabella 1; per il caso di mancato rispetto dei livelli di servizio stabiliti (Service level agreement) si dà luogo ad una decurtazione proporzionale del compenso, riferito al mese in cui si sono verificati gli eventi, secondo le misure indicate nel contratto decentrato di ateneo.

4. Reperibilità servizi strategici o essenziali (rif. art. 5 lett. C.)

A ciascun componente dei team compete un compenso di importo annuo lordo compreso tra € 1.000 e € 1.500 a seconda del livello di competenze specialistiche richieste, rapportato al periodo di disponibilità, più un compenso collegato al numero di interventi secondo quanto definito e disciplinato negli accordi decentrati di data 14 dicembre 2017 e di data 2 ottobre 2018. Gli importi complessivamente destinati all'istituto dovranno, in ogni caso, essere compresi nei limiti del budget destinato a tale istituto come indicato in Tabella 1; per il caso di superamento del budget destinato, si dà luogo ad apposita sessione negoziale in sede decentrata al fine di concordare l'eventuale rideterminazione di altre voci di costo al fine di garantire il complessivo fabbisogno legato all'istituto ovvero al fine di rideterminare il valore delle indennità.

5. Flessibilità dell'articolazione della prestazione su base giornaliera/settimanale (rif. art. 5 lett. D)

L'incentivo è riconosciuto, con riferimento al delta ore rispetto alle 36 ore settimanali, in misura fissa, per ogni ora di delta, pari al 30% dell'importo corrispondente al compenso per un'ora di lavoro straordinario; per prestazioni effettuate nella giornata del sabato, si dà luogo ad una maggiorazione del compenso standard in misura del 50%. Per il caso di preavviso inferiore alle 48 ore si dà luogo ad una maggiorazione del compenso standard in misura del 20%.

6. Specifiche indennità da riconoscere al personale tecnico di laboratorio (rif. art. 5 lett. E.)

Al personale tecnico, individuato dai Direttori di Dipartimento o Centro, che svolga la propria prestazione lavorativa secondo le modalità indicate all'art. 5, lett. E. del presente Contratto, spetta un'indennità che è stata definita con accordo decentrato di data 14 dicembre 2020. Gli importi complessivamente destinati all'istituto dovranno, in ogni caso, essere compresi nei limiti del budget destinato a tale istituto come indicato in Tabella 1.

7. Indennità premiale diffusa (rif. art. 9)

PTA

Categoria	Importi
B	722
C	755
D	913
EP	1.228

CEL

Fascia	Contratto 500 ore	Contratto 600 ore	Contratto 650 ore	Contratto 700 ore	Contratto 750 ore	Contratto 800 ore
Prima	545	654	709	763	818	872
Seconda	615	738	800	861	923	984
Terza	685	822	891	959	1.028	1.096

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

8.1 Personale non titolare di PO/FS

Categoria	Importi massimi			
	Quota base	Quota anzianità di servizio	Quota titolo di studio	Totale
B	510	170	-	680
C	552	184	-	736
C con laurea	552	184	184	920
D	808	202	-	1.010

8.2 Personale titolare di PO/FS

Categoria	Importi massimi
D - 3^ fascia	1.100
D - 2^ fascia	1.250
D - 1^ fascia	1.500
EP - 5^ fascia	700
EP - 4^ fascia	1.600
EP - 3^ fascia	1.850
EP - 2^ fascia	2.200
EP - 1^ fascia	2.700

9. Riconoscimento di particolare Professionalità (rif. art. 11)

Categoria	Importi massimi
C	1.100
D	1.300

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

Fascia	Importi massimi
Prima	6.700
Seconda	6.000
Terza	5.000
Quarta	3.600

11. Adeguamento Retributivo Permanente precedente CCI (rif. art. 14)

PTA

Categoria	Importi massimi
B	870
C	910
D	1.100
EP	1.480

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

CEL

Fascia	Contratto 500 ore	Contratto 600 ore	Contratto 650 ore	Contratto 700 ore	Contratto 750 ore	Contratto 800 ore
Prima	910,54	1.092,64	1.183,70	1.274,75	1.365,80	1.456,86
Seconda	607,63	729,16	789,92	850,68	911,45	972,21
Terza	803,21	963,84	1.044,16	1.124,48	1.204,80	1.285,12

I compensi di cui sopra, corrispondenti alle fasce di anzianità di cui al CCI del 18/05/2005, sono cumulabili con tutti gli istituti incentivanti previsti dal presente CCI per i CEL.

12. Premio Perequativo Individuale (rif. art. 14 bis)

PTA

Categoria	Importi massimi
B	700
C	800
D	1.000
EP	1.300

CEL

Ore	Importi massimi
500	799,80
600	959,75
650	1.039,74
700	1.119,71
750	1.199,69
800	1.279,67

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

Art. 15-bis - Quantificazione del budget di struttura relativo all'art. 11 comma 4

1. Il budget assegnato a ciascuna struttura dell'Ateneo viene ricalcolato ogni anno e si compone di una quota A e di una quota B.
2. La quota A è assegnata, tenuto conto del TPE del personale afferente alla struttura per l'anno di competenza, in base agli scaglioni e con le quote fisse di cui alla tabella sotto riportata.
3. Le risorse della quota B sono quelle che residuano, una volta assegnata la quota A, rispetto al budget complessivo di cui all'allegato Tabella 1
4. La distribuzione della quota B è effettuata, sulla base del TPE del personale afferente a ciascuna struttura, in maniera puntuale e proporzionale fino ad esaurimento delle risorse disponibili.

TPE del personale afferente alla struttura	Risorse assegnate (importi lordi) Quota A
da 0,01 a 2,99	1.100
da 3 a 4,99	1.650
da 5 a 9,99	2.200
da 10 a 14,99	3.300
da 15 a 19,99	4.400
da 20 a 24,99	5.500
da 25 a 29,99	6.600
da 30 a 34,99	7.700
da 35 a 39,99	8.800
da 40 a 44,99	9.900
da 45 a 49,99	11.000
da 50 a 54,99	12.100
da 55 a 59,99	13.200
da 60 a 64,99	14.300
da 65 a 69,99	15.400
da 70 a 74,99	16.500
da 75 a 79,99	17.600
da 80 a 84,99	18.700
da 85 a 89,99	19.800
da 90 a 94,99	20.900
da 95 a 99,99	22.000

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

1. Le risorse destinate al finanziamento degli istituti disciplinati dal presente CCI sono stabilite nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e del Patto di Stabilità interno. Fanno eccezione le risorse destinate a finanziare gli istituti di cui agli artt. 9 e 13, che saranno assicurate in via permanente, di anno in anno, sulle disponibilità di bilancio dell'Ateneo e non più definite nel Patto di Stabilità.
2. Per l'anno 2022, all'applicazione del CCI sono destinate, per il personale tecnico amministrativo e per il personale collaboratore esperto linguistico, risorse per un importo complessivo pari a € 3.000.000, da cui vanno detratti i costi di cui alla Tabella 2, relativi agli istituti del precedente CCI, nel rispetto di quanto indicato dal patto di stabilità di cui alla delibera della Giunta Provinciale 968/2022.

----- 0 -----

Titolo VI

Norme di raccordo tra sistemi incentivanti, in tema di risorse

Art. 17 - Disciplina di raccordo tra i diversi sistemi incentivanti

1. Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili e garantire al contempo opportuni meccanismi di bilanciamento nell'erogazione dell'insieme dei compensi incentivanti, le parti concordano che il personale TA che beneficia dei compensi aggiuntivi di cui all'art. 3 del "Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità", emanato con DR 759/2020, è soggetto, per l'anno di competenza in cui ha beneficiato degli incentivi di premialità a tetti nell'erogazione dei sistemi incentivanti, che tengano in considerazione i principi generali di seguito specificati.
2. La decurtazione va proporzionata a:
 - importo effettivamente corrisposto a titolo di incentivazione di Dipartimento di Eccellenza;
 - categoria contrattuale di appartenenza;
 - ruolo effettivamente ricoperto all'interno dell'organizzazione.
3. Le parti si impegnano a definire, in sede di contrattazione decentrata, le concrete modalità e i metodi di calcolo dell'effettiva riduzione relativamente al trattamento accessorio, entro due mesi dalla data della sottoscrizione definitiva del presente CCI.
4. I risparmi così determinati sono utilizzati a incremento delle quote individuali del premio di merito individuale, anche in superamento delle quote massime stabilite nelle tabelle di cui al comma 8 dell'art. 15, rispettivamente per il personale responsabile e non responsabile che non abbia beneficiato dell'incentivo di eccellenza.
5. Qualora, attraverso nuova regolamentazione, si provvedesse a disciplinare altri istituti incentivanti a favore del personale TA, le parti si impegnano a definire, in sede di contrattazione decentrata, specifiche norme di raccordo ed eventuali limiti nei cumuli degli istituti incentivanti.

Allegati

Allegato (Tabella 1) - Suddivisione delle risorse tra gli istituti di cui al presente CCI (per PTA e CEL)

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Incentivi flessibilizzazione prestazione lavorativa (art. 5, lettere A. e D.)	20.000	20.000	20.000
Reperibilità area sistemi informativi di Ateneo (art. 5, lettera B.)	33.000	33.000	33.000
Reperibilità per servizi strategici/essenziali di Ateneo (art. 5, lettera C.)	25.000	25.000	25.000
Specifiche indennità personale tecnico di laboratorio e afferente ai servizi tecnici di dipartimento (art. 5, lettera E.)	52.000	52.000	52.000
Integrazione fondi lavoro straordinario (art. 5, lettera F.)	37.000	37.000	37.000
Copertura sanitaria integrativa (art. 7)	110.000	90.000	82.000
Indennità Premiale Diffusa PTA (art. 9)	568.000	610.000	638.000
Indennità Premiale Diffusa CEL (art. 9)	-	22.000	22.000
Premio di Merito Individuale ctg. B, C e D (art. 10)	510.000	510.000	510.000
Premio di Merito Individuale ctg. D ed EP con PO/FS (art. 10)	350.000	350.000	350.000
Riconoscimento Particolare Professionalità (art. 11)	200.000	200.000	200.000
Quota Aggiuntiva Obiettivi (art. 12)	80.000	80.000	80.000
Incentivi CEL (artt. 4 e 13)	37.000 così ripartiti: 9.000 nel 2022, 19.000 nel 2023 e 9.000 nel 2024)		
	(32.000)	(5.000)	-
TOTALE RISORSE (1)	2.017.000	2.034.000	2.049.000
DI CUI RISORSE RESIDUE CCI 2019-2021	-	68.000	142.000

Allegato (Tabella 2) - Suddivisione delle risorse tra gli istituti di cui al titolo IV del presente CCI (per PTA e CEL)

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Adeguamento Retributivo Permanente (ARP) PTA (art. 14) *	760.000	790.000	820.000
Premio Perequativo Individuale PTA (art. 14-bis) *	170.000	186.000	210.000
Adeguamento Retributivo Permanente (ARP) CEL (art. 14) *	37.000	40.000	42.000
Premio Perequativo Individuale CEL (art. 14-bis) *	16.000	18.000	21.000
TOTALE RISORSE (2)	983.000	1.034.000	1.093.000

* risorse stimate, la cui corretta quantificazione viene effettuata a consuntivo di ciascun anno.

Qualora la disponibilità complessiva, su base triennale, non fosse sufficiente a garantire la copertura del costo, si renderà necessario intervenire in sede di contrattazione per rideterminare altre voci contrattuali al fine garantire l'effettiva copertura del costo dell'ARP.

TOTALE COMPLESSIVO (1) + (2)	3.000.000	3.068.000	3.142.000
-------------------------------------	------------------	------------------	------------------

di cui dettaglio personale CEL:

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Indennità Premiale Diffusa CEL (art. 9)	-	22.000	22.000
Adeguamento Retributivo Permanente (ARP) CEL (art. 14) *	37.000	40.000	42.000
Premio Perequativo Individuale CEL (art. 14-bis) *	16.000	18.000	21.000
Incentivi CEL (artt. 4 e 13)	37.000 così ripartiti: 9.000 nel 2022, 19.000 nel 2023 e 9.000 nel 2024		
	(32.000)	(5.000)	-
TOTALE RISORSE	85.000	85.000	85.000