

**AGENZIA PROVINCIALE  
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE**

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Integrativo, di cui al D.R. n. 390 di data 8 luglio 2013 recante "Regolamento disciplinante gli ambiti della contrattazione integrativa provinciale", in attuazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011, rilasciata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli studi di Trento in data 18 febbraio 2014, il giorno 21 febbraio 2014, alle ore 12.30, nella sala riunioni a vetri di Piazza Fiera n. 3 a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra:

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

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

dott. Aldo Duca – Presidente

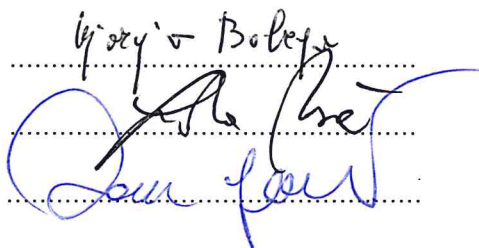


prof.ssa Stefania Scarponi – Componente



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

prof. Giorgio Bolego




dott.ssa Giancarla Masè

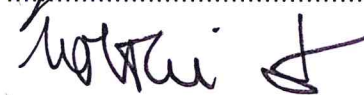
dott. Mario Depaoli

per la parte sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

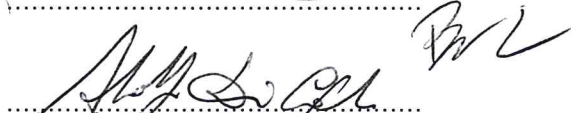
FLC CGIL



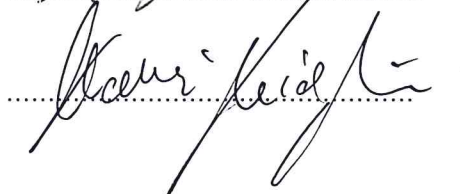
CSA della CISAL



CISL Università



UIL RUA



Al termine dell'incontro le parti

CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

il contratto collettivo integrativo, di cui al D.R. n. 390 di data 8 luglio 2013 recante "Regolamento disciplinante gli ambiti della contrattazione integrativa provinciale", in attuazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011.

## **Contratto collettivo integrativo**

(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'articolo 7 del D.lgs. 142/2011**



## Sommario

<b>Titolo I - Disposizioni generali .....</b>	<b>3</b>
Art. 1 - Sfera di applicazione .....	3
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	3
<b>Titolo II - Gestione del rapporto di lavoro del personale tecnico e amministrativo .....</b>	<b>4</b>
Art. 3 - Norme in materia di contratti a termine.....	4
Art. 4 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale e altri istituti in tema di conciliazione tra vita professionale e personale .....	4
Art. 5 - Istituti volti alla flessibilizzazione della prestazione lavorativa e istituti innovativi in tema di svolgimento della prestazione .....	5
Art. 6 - Assenze dal servizio legate alla fruizione di congedi, permessi e aspettative.....	7
Art. 7 - Previdenza complementare e riconoscimento di coperture sanitarie integrative a favore del personale .....	7
<b>Titolo III - Adeguamento retributivo, del personale tecnico e amministrativo, legato alla valutazione individuale.....</b>	<b>9</b>
Art. 8 – Integrazione procedure d’applicazione del sistema di valutazione. ....	9
Art. 9 - Istituti premiali collettivi collegati alla quota premiale ex art.2, c1 D.Lgs. 142/2011. Conseguitamento di obiettivi generali di riorganizzazione e/o migliore posizionamento dell’Ateneo in ambito nazionale e/o internazionale .....	9
Art. 10 - Trattamento economico accessorio da distribuire in base alla valutazione conseguita complessivamente dalla Struttura (direzioni – dipartimenti – centri – scuole) .....	10
Art. 11 - Istituto premiale individuale collegato allo svolgimento di attività finalizzate al miglioramento dei servizi e/o all’ottimizzazione dei processi e/o allo sviluppo di infrastrutture tecniche o scientifiche .....	11
Art. 12 - Incentivi legati a risultati conseguiti da personale inquadrato in particolari posizioni di responsabilità di secondo livello in area tecnica/amministrativa.....	12
Art. 13 - Quantificazione degli incentivi retributivi collegati ad un maggior grado di flessibilità e/o impegno orario e/o articolazione oraria e/o diversa modalità di fruizione dei congedi e/o specifiche vicende contrattuali inerenti i rapporti a part-time .....	12
Art. 14 – Disciplina degli istituti incentivanti, ulteriori, destinati al personale collaboratore esperto linguistico.....	17
<b>Titolo V – Norme di raccordo tra sistemi incentivanti, in tema di risorse e relative al regime transitorio .</b>	<b>18</b>
Art. 15 – Disciplina degli istituti incentivanti legati a specifiche disposizioni normative e raccordo tra i diversi sistemi incentivanti .....	18
Art. 16 – Risorse destinate al finanziamento dell’insieme degli istituti di cui al presente CCI .....	18
Art. 17 – Regime transitorio.....	19



## Titolo I - Disposizioni generali

### **Art. 1 - Sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto collettivo disciplina gli istituti incentivanti e quelli relativi alla disciplina del rapporto di lavoro rimessi allo stesso dagli artt. 3 e 4 del Regolamento disciplinante gli ambiti della contrattazione integrativa provinciale emanato con D.R. n. 390 di data 8 luglio 2013.
2. Per il personale tecnico e amministrativo il sistema di incentivazione di cui al CCI di Ateneo di data 21.12.2001 e successive modifiche ed integrazioni rimane in vigore per la disciplina degli istituti di cui agli artt. da 86 a 91 del CCNL Comparto Università, finanziati sui fondi di cui agli artt. 86, 87 e 90 dello stesso CCNL.
3. Il presente CCI disciplina istituti innovativi in tema di flessibilizzazione della prestazione lavorativa e riconoscimento del merito individuale del personale tecnico e amministrativo ulteriori e diversi rispetto a quelli di cui al comma precedente.
4. Per quanto non disciplinato dal presente CCI, ed in quanto compatibile con esso, rimane ferma l'attuale disciplina, contrattuale e regolamentare, del rapporto di lavoro applicata al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.
5. Per il personale collaboratore esperto linguistico, ferma restando l'applicazione degli istituti incentivanti e della disciplina giuridica statuiti dal CCI di ateneo di data 19 giugno 2008, il presente CCI stabilisce, in funzione di un ulteriore innalzamento degli standard dei servizi per l'apprendimento linguistico in ateneo, forme incentivanti, ulteriori, volte alla valorizzazione della flessibilità nell'erogazione dell'attività didattica e del merito individuale.

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

1. Il presente contratto collettivo, nel rispetto di quanto previsto dagli accordi interconfederali, ha durata triennale sia per la parte normativa sia per la parte economica.
2. Fatte salve le decorrenze diverse previste per singoli istituti, il presente contratto collettivo decorre dal 1° gennaio 2013 e cessa la propria efficacia il 31 dicembre 2015.
3. Il presente contratto collettivo, alla scadenza, si rinnova tacitamente di tre anni in tre anni qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o attraverso comunicazione via PEC, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando siano sostituite dal successivo contratto integrativo e, in ogni caso, per un periodo massimo di 12 mesi.
4. Il presente CCI è automaticamente emendato nell'eventualità dell'emanazione di norme di legge incompatibili; nel caso sussistano margini d'interpretazione circa le modalità di adeguamento del testo a fronte delle prescrizioni legislativamente introdotte, si procederà con apposita sessione negoziale secondo quanto previsto al comma precedente.
5. Le parti programmano momenti di confronto annuali, a livello decentrato di ateneo, per attuare un processo di monitoraggio relativamente all'applicazione degli istituti previsti dal presente CCI anche al fine di una eventuale rinegoziazione, che dovrà svolgersi con spirito di collaborazione e nel perseguimento dei fini di efficienza ed efficacia delle attività tecnico-amministrative svolte in Ateneo e di ricerca delle ottimali condizioni di lavoro del personale tecnico amm.vo e CEL.

----- o -----



## Titolo II - Gestione del rapporto di lavoro del personale tecnico e amministrativo

### Art. 3 - Norme in materia di contratti a termine

1. Al fine di garantire adeguato supporto tecnico e amministrativo allo svolgimento di attività temporanee nell'ambito di programmi di ricerca, per l'attivazione di infrastrutture tecniche complesse o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti all'utenza, la durata dei contratti a termine può, in presenza di specifica motivazione, essere stabilita in un periodo massimo pari a 5 anni.
2. Per il caso di nuova assunzione legata all'utilizzo di una graduatoria diversa da quella in esito alla quale il dipendente risulta o risultava già assunto presso UNITN, l'Università può procedere all'assunzione stessa senza che debbano essere osservati i periodi di sospensione indicati dall'art. 5, comma 3 del D.lgs. n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni; l'assunzione su una diversa graduatoria per contratti a tempo determinato comporta, inoltre, l'azzeramento della durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo dei 36 mesi previsto dall'art. 5 del D.lgs. n. 368/2001.

### Art. 4 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale e altri istituti in tema di conciliazione tra vita professionale e personale

1. In relazione ai contratti di lavoro a tempo parziale trasformati ai sensi della L. n. 662/1996, o relativi a personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, l'amministrazione potrà proporre al lavoratore modifiche dell'orario di lavoro concordato. In caso di comprovate necessità organizzative che richiedono un aumento della durata della prestazione di lavoro o una sua diversa articolazione con riferimento al giorno, al mese e all'anno, l'amministrazione potrà proporre al dipendente in regime part-time, in forma scritta e dandone informativa al personale interessato della struttura, la modifica della durata, e/o dell'articolazione della prestazione di lavoro, con riconoscimento di specifico incentivo secondo quanto previsto dall'art. 13 del presente Contratto collettivo. La **ridefinizione dell'articolazione della prestazione lavorativa** dovrà protrarsi per il periodo necessario a soddisfare completamente l'esigenza organizzativa. La DRUO attua un monitoraggio dell'istituto al fine di verificarne la corretta ed uniforme applicazione a livello di Ateneo e fornisce comunicazione periodica alle OOSS in merito alle risultanze di tale monitoraggio entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ciascun anno.
2. Allo scopo di incrementare la copertura di particolari e specifici servizi resi all'utenza interna o esterna, ottimizzandone nel contempo le modalità organizzative, potranno essere riconosciute forme di incentivazione, definite all'art. 13 del presente contratto, per il personale che aderendo ad una motivata proposta dell'Amministrazione, resa in forma scritta e dandone informativa al personale interessato della struttura, si svolga la propria **prestazione lavorativa a part-time** in orari prevalentemente<sup>1</sup> pomeridiani o nel corso del **periodo estivo**. Al fine di favorire una corretta programmazione a livello di assegnazione delle dotazioni organiche delle singole strutture di UNITN, la ridefinizione dell'articolazione della prestazione lavorativa dovrà protrarsi per un periodo non inferiore a **3 anni**; a fronte di motivi eccezionali e/o imprevedibili di natura familiare o personale l'Amministrazione valuterà la possibilità di derogare il suddetto periodo minimo.

<sup>1</sup> Per un minimo di 3 pomeriggi alla settimana.



3. Al fine di promuovere forme di **rotazione nella fruizione del part-time attraverso criteri definiti in sede di contrattazione decentrata di ateneo** volti a soddisfare le aspettative dei dipendenti in relazione a specifiche situazioni familiari e personali in un'ottica di conciliazione tra vita lavorativa e personale nel rispetto delle esigenze organizzative dei servizi, potranno essere riconosciuti specifici incentivi, definiti dall'art. 13 del presente Contratto collettivo. Detti incentivi potranno essere riconosciuti ai lavoratori in regime di part-time a tempo indeterminato che, aderendo ad una motivata proposta dell'Amministrazione, resa in forma scritta e dandone informativa al personale interessato della struttura, accettino un ritorno a full-time, nonché in caso di trasformazione del part-time da tempo indeterminato a tempo determinato, sempre in adesione ad una motivata proposta dell'Amministrazione resa nelle forme sopra indicate. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro in full-time il dipendente non potrà presentare domanda di part-time per i successivi **5 anni**; a fronte di motivi eccezionali e/o imprevedibili di natura familiare o personale l'Amministrazione valuterà la possibilità di derogare il suddetto periodo minimo.

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

### **1. Telelavoro**

Al fine di cogliere le opportunità derivanti dall'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, in funzione dell'ottimizzazione delle risorse e del perseguimento di un più elevato livello motivazionale nonché di favorire forme di conciliazione tra vita lavorativa e personale, in virtù dell'ubiquità di molte attività svolte dai lavoratori che coprono le diverse posizioni lavorative all'interno dell'Ateneo, il presente Contratto prevede l'introduzione di forme sperimentali di telelavoro.

Nell'ambito delle strutture pilota, individuate dall'amministrazione di concerto con le OOSS, i Responsabili delle stesse individuano processi la cui gestione può essere effettuata, in tutto o in parte, attraverso un'interazione da postazione remota. Gli stessi Responsabili definiscono parametri oggettivi atti alla verifica delle attività svolte in remoto nonché idonee modalità di raccordo all'interno dei processi.

L'Amministrazione cura la realizzazione delle modalità operative e il necessario grado di formalizzazione delle verifiche legate allo svolgimento della prestazione in remoto; cura, inoltre, la stesura di un regolamento che individua le modalità di accesso al telelavoro e gli adempimenti conseguenti. Tale regolamento terrà conto del confronto realizzato con le OOSS a livello di contrattazione decentrata di Ateneo.

Fatte salve ipotesi derogatorie, da definire nel regolamento di cui al precedente comma, al lavoratore in telelavoro non sono corrisposti, nei giorni di esecuzione della prestazione in tale modalità, compensi per lavoro straordinario e rimborsi riferiti al costo del pasto.

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

### **2. Chiamata fuori orario**

Al fine di soddisfare esigenze organizzative impreviste che richiedono la **presenza** del personale al di fuori delle ordinarie fasce, **giornaliere e/o settimanali**, di **apertura delle strutture e/o al di fuori dell'orario individuale standard**, i Responsabili di Struttura possono richiamare in servizio i propri collaboratori che abbiano preventivamente manifestato, in forma scritta, la propria disponibilità; a tali collaboratori saranno, in aggiunta al compenso per lavoro straordinario, i compensi previsti dall'art. 13 del presente



Contratto. Nel caso di mancata risposta alla chiamata fuori orario, non collegata a 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.

### 3. Reperibilità area sistemi informativi d'ateneo

Al fine di garantire la **continuità operativa dei servizi ICT** – considerati strategici per UNITN –, con particolare riferimento ad eventuali malfunzionamenti che dovessero manifestarsi al di fuori dell'orario di lavoro, è istituito un compenso da corrispondere al personale che, in possesso delle competenze specifiche richieste, sia inserito, con provvedimento del dirigente della D.S.I.S. e T. I., in uno specifico team destinato ad operare, attraverso interventi in remoto e/o in sede, per garantire la risoluzione dei problemi che implicino l'interruzione nella continuità dei servizi ITC. Ai membri del team sono riconosciuti i compensi previsti dall'art. 13 del presente Contratto; tali compensi sono ridotti in base al mancato rispetto dei livelli di servizio stabiliti (Service level agreement), secondo quanto specificatamente definito da apposito accordo da concludere in sede decentrata.

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 OOS.

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

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

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

### 5. Contratto di lavoro ripartito

Presso UNITN possono essere individuate posizioni di lavoro compatibili con forme di **job sharing**; i due lavoratori titolari del medesimo posto si impegnano ad adempiere solidalmente ad un'unica e identica obbligazione lavorativa.

La percentuale temporale del lavoro che deve essere svolto da ciascun lavoratore è precisata in un atto aggiuntivo al contratto individuale. Con tale contratto i lavoratori si impegnano ad assicurare ad UNITN un predeterminato livello di servizio auto-organizzando la rispettiva presenza sul luogo di lavoro. La disciplina del rapporto di lavoro in job sharing sarà definita in apposito regolamento oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali a livello di ateneo.



## 6. Lavoro straordinario e conto ore individuale

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

Il limite individuale delle ore di prestazione lavorativa straordinaria, preventivamente autorizzata dai singoli Responsabili, liquidabile nel corso dell'anno solare, è portato a 180 ore; tale previsione ha validità sino al 31.12.2015 e gli esiti dell'applicazione di questa clausola sono oggetto di informazione alle OOSS.

A far data dall'1.1.2014, a valle del processo di liquidazione dei compensi per lavoro straordinario, è consentito al dipendente riportare all'anno successivo un conto ore individuale residuo nella misura massima di 150 ore; gli esiti dell'applicazione di questa clausola sono oggetto di informazione alle OOSS.

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

1. Fino al compimento del 1° anno di vita del bambino ai dipendenti, a tempo pieno, che usufruiscano dei riposi giornalieri di cui all'art. 39 D.Lgs. 151/2001, viene attribuito l'orario di lavoro che prevede 7,12 ore giornaliere, senza fasce obbligatorie al fine di garantire, attraverso una personalizzazione dell'orario, la conciliazione tra esigenze organizzative ed esigenze personali del lavoratore. La fascia di presenza in servizio deve essere concordata con il responsabile della Struttura tenendo conto in particolare delle esigenze familiari dei lavoratori.
2. Al fine di evitare che il dipendente accumuli un numero eccessivo di giornate di ferie non godute, prima del rientro da un periodo di lunga assenza (di durata superiore a 4 mesi) a seguito della fruizione di congedi, permessi e/o aspettative, durante i quali è avvenuta la maturazione di ferie, il dipendente è tenuto ad esaurire tutte le giornate di ferie maturate e non godute negli anni precedenti, nel rispetto della legislazione vigente.
3. Il dipendente è tenuto a giustificare le giornate di assenza, che precedono o seguono le giornate di ferie, unicamente con congedo ordinario e non attraverso l'utilizzo del conto ore individuale.

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

1. Al personale tecnico amministrativo, ai collaboratori esperti linguistici è data facoltà di aderire al Fondo di previdenza integrativa regionale secondo le modalità stabilite dal CCPL del personale del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 3), del D.P.P. n. 44-7/Leg. di data 20 novembre 2003.
2. L'amministrazione individua, per il personale tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico, forme di copertura sanitaria integrativa da attuarsi attraverso l'adesione facoltativa al "Fondo sanitario integrativo provinciale".
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, sulla base dei costi precisamente individuati con riferimento ai livelli di prestazioni standard così come definiti per il personale del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 3), del D.P.P. n. 44-7/Leg. di data 20 novembre 2003. Gli eventuali residui, quantificati a consuntivo in relazione alla effettiva adesione da parte del personale, saranno impiegati nell'anno successivo secondo quanto stabilito in apposita sequenza contrattuale decentrata di ateneo.

4. A far data dall'1.1.2014 sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente CCI, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tab. 1 allegata al presente CCI, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica.
5. Le risorse di cui al comma precedente sono automaticamente ridefinite, di anno in anno, in conseguenza di variazioni che intervengano con riferimento alla numerosità del personale in servizio rispetto a quella presente alla data di entrata in vigore del presente CCI.
6. La misura della partecipazione ai costi da parte del personale e l'eventuale regime delle opzioni per l'estensione della copertura ad ulteriori livelli di assistenza, oltre quello di base così come sopra individuato, e/o all'estensione della copertura sanitaria integrativa nei confronti dei familiari a carico, se prevista, sono stabiliti in coerenza al regime applicato al personale del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 3), del D.P.P. n. 44-7/Leg. di data 20 novembre 2003.

----- o -----



**Titolo III - Adeguamento retributivo, del personale tecnico e amministrativo, legato alla  
valutazione individuale**

Il sistema di incentivazione di cui al CCI di Ateneo di data 21.12.2001 e successive modifiche ed integrazioni rimane in vigore per la disciplina degli istituti di cui agli artt. da 86 a 91 del CCNL.

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

1. Entro la metà del periodo di valutazione, qualora il Responsabile di struttura ravvisi un andamento fino a quel momento negativo o significativamente peggiorativo della prestazione del dipendente, deve darne preavviso al dipendente stesso. Alla comunicazione farà seguito un colloquio con l'interessato allo scopo di individuare possibili azioni di miglioramento della prestazione.
2. Nel caso in cui, al termine del periodo di valutazione, sia confermata la valutazione negativa, il Responsabile valutatore formalizzerà il proprio giudizio nell'apposita scheda che dovrà essere accompagnata da un colloquio in fase di consegna della stessa.
3. Il dipendente può farsi assistere ai colloqui da una persona di sua fiducia, che può essere individuata anche in un rappresentante sindacale.
4. Il dipendente valutato negativamente potrà ricorrere secondo quanto previsto dall'art. 20 del CCI di Ateneo di data 21.12.2001.

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

1. Al fine di favorire la coerenza e l'omogeneità dei comportamenti da orientare verso il perseguimento della mission di Unitn è istituito un compenso, denominato premio di Ateneo, volto ad incentivare il conseguimento di obiettivi generali di riorganizzazione e/o miglior posizionamento dell'Ateneo in ambito nazionale e internazionale.
2. A far data dall'1.1.2014 sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente CCI, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tab. 1 allegata al presente CCI, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica.
3. Le risorse, stabilite nella misura di cui al precedente comma, sono riproporzionate in base agli esiti della valutazione riferita alla performance complessiva dell'Ateneo nell'anno precedente a quello di riferimento avendo riguardo al contesto del sistema universitario italiano e internazionale.
4. Al personale tecnico e amministrativo è riconosciuto un compenso annuo da erogarsi attraverso criteri che tengano in considerazione l'apporto individuale dei dipendenti al raggiungimento della complessiva performance positiva dell'Ateneo.
5. L'apporto individuale è quantificato entro dei range prestabiliti e modulati con riferimento alla valutazione espressa dal Responsabile di Struttura nell'ambito della valutazione periodica delle performance individuali (risultati quantitativi conseguiti e/o comportamenti organizzativi azionati); i valori applicati sono quelli indicati in tab. 2 allegata. Per il personale, di categoria D con responsabilità ed EP la valutazione coincide con la periodica valutazione relativa agli obiettivi assegnati. La DRUO attua un monitoraggio degli esiti dei processi di valutazione dei Responsabili ed eventualmente opera, anche attraverso



l'applicazione di criteri di correzione su base statistica, al fine di garantire un'applicazione omogenea, a livello di Ateneo, dei criteri di valutazione adottati.

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

**Art. 10 - Trattamento economico accessorio da distribuire in base alla valutazione conseguita complessivamente dalla Struttura (direzioni – dipartimenti – centri – scuole)**

1. L'amministrazione riconosce al personale un compenso annuo denominato **premio di struttura** legato alla performance della Struttura di afferenza, nel quadro degli obiettivi definiti dal piano delle performance e relativi risultati conseguiti. Tale istituto è correlato anche alle misurazioni effettuate, qualora previste, nell'ambito della *customer satisfaction*.
2. A far data dall'1.1.2014 sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente CCI, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tab. 1 allegata al presente CCI, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa.
3. Sulla base delle disponibilità, determinate ai sensi del precedente comma 2, è definito per ciascuna Struttura dell'ateneo un finanziamento direttamente proporzionale al grado di raggiungimento dei risultati conseguiti, misurati a consuntivo, e alla numerosità del personale afferente (TPE), tenuto conto anche della composizione in termini di categoria di inquadramento e ruoli organizzativi, secondo i parametri indicati all'art. 13 del presente CCI. In carenza della misurazione del grado di raggiungimento dei risultati, si procederà alla definizione di un finanziamento correlato alla media dei risultati conseguiti a livello dell'insieme delle strutture. L'art. 13 precisa, altresì, le oscillazioni percentuali massime di differenziazione delle somme da attribuire, a ciascuna struttura, in correlazione ai diversi gradi di raggiungimento dei risultati quali-quantitativi conseguiti.  
L'Amministrazione provvede attraverso la DRUO alla gestione delle quote di competenza, attribuite alle diverse Strutture, effettuando la liquidazione dei compensi al personale sulla base delle risultanze di cui al successivo comma 4.
4. L'apporto individuale è quantificato entro dei range prestabiliti e modulati con riferimento alla valutazione espressa dal Responsabile di Struttura nell'ambito della valutazione periodica delle performance individuali (risultati quantitativi conseguiti e/o comportamenti organizzativi azionati); i valori applicati sono quelli indicati in tab. 2 allegata. Per il personale, di categoria D con responsabilità ed EP la valutazione coincide con la periodica valutazione relativa agli obiettivi assegnati. La DRUO attua un monitoraggio degli esiti dei processi di valutazione dei Responsabili ed eventualmente opera, anche attraverso l'applicazione di criteri di correzione su base statistica, al fine di garantire un'applicazione omogenea, a livello di Ateneo, dei criteri di valutazione adottati.



5. I compensi individuali massimi, eventualmente ridotti proporzionalmente in base alla valutazione di cui al comma precedente, riferiti alla ctg. di inquadramento ed al ruolo organizzativo, sono indicati nell'art. 13 del presente CCI.
6. Viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle OOSS; l'informazione è resa a livello di corrispettivi individuali non nominativi attuata per mezzo di una numerazione progressiva e fissa nel tempo dei dipendenti.

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

1. E' istituito un compenso annuale denominato **premio performance individuali** da corrispondere secondo quanto specificatamente definito dal successivo comma 4 del presente articolo.
2. A far data dall'1.1.2014 sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente CCI, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tab. 1 allegata al presente CCI, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa.
3. Sulla base delle disponibilità, definite ai sensi del precedente comma 2, è riconosciuto a ciascuna Struttura dell'ateneo (Dipartimenti, Centri, Scuole, Direzioni) un budget quantificato secondo i parametri indicati all'art. 13 del presente CCI. Il budget è direttamente utilizzato dal Responsabile, secondo quanto previsto ai successivi commi 4, 5 e 6 del presente articolo, per l'incentivazione di personale afferente alla Struttura.
4. Al fine di aumentare la qualità ed efficacia dei servizi e/o rendere più efficienti i processi di produzione degli stessi e/o promuovere lo sviluppo di nuove infrastrutture tecniche o scientifiche e/o riconoscere l'eccellenza di risultati conseguiti, il Responsabile di Struttura, può:
  1. assegnare specifici obiettivi di miglioramento di servizi o ottimizzazione/implementazione di processi o innovazione degli stessi;
  2. affidare specifici obiettivi di sviluppo di nuove infrastrutture tecniche o scientifiche;
  3. premiare la performances del personale in possesso di particolari e comprovate competenze, con particolare riferimento al personale non titolare di posizione di responsabilità organizzativa o tecnico-specialistica.

5. Il Responsabile, anche tenendo conto di proposte formulate da singoli collaboratori o gruppi di lavoratori, potrà individuare singoli collaboratori e/o team di dipendenti con riferimento a una o più attività e dovrà garantire una trasparente informazione in merito al personale afferente alla Struttura attraverso modalità di coinvolgimento dello stesso personale.

Il Responsabile della Struttura, nel rispetto del principio di trasparenza, dovrà indicare: il servizio/ il processo/ l'infrastruttura oggetto d'intervento, il personale coinvolto nonché definire i criteri di misurazione dei risultati attesi.

Per il caso di cui al punto 3, il Responsabile avrà cura di indicare la particolare capacità professionale dimostrata accompagnando l'indicazione stessa con una sintetica descrizione qualitativa. La DRUO attua un monitoraggio dell'insieme degli strumenti di gestione di cui al presente articolo e ne dà comunicazione alle OOSS RSU.



6. I compensi individuali per i dipendenti coinvolti, da graduare in base all'effettivo apporto all'attività e ai risultati conseguiti, non potranno essere superiori ai valori indicati all'art. 13 del presente Contratto e sono corrisposti sulla base della valutazione effettuata dal Responsabile della struttura di primo livello interessata. Viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle OOSS; l'informazione è resa a livello di corrispettivi individuali per Struttura non nominativi, nel rispetto delle norme di legge, attuata per mezzo di una numerazione progressiva e fissa nel tempo dei dipendenti.

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

1. E' istituita una **quota aggiuntiva obiettivi** da corrispondere, in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuali da parte del personale inquadrato in posizioni di responsabilità di secondo livello che percepisce l'indennità di responsabilità di cui all'art. 91 del CCNL comparto università, misurati nell'ambito del sistema di valutazione dei risultati attualmente applicato in ateneo e secondo quanto specificatamente definito dai successivi commi 4 e 5 del presente articolo.
2. A far data dall'1.1.2014 sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente CCI, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tab. 1 allegata al presente CCI, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa.
3. Le risorse di cui al comma precedente sono automaticamente ridefinite, di anno in anno, in conseguenza di variazioni che intervengano con riferimento alla numerosità delle posizioni individuate, attraverso il sistema di monitoraggio delle posizioni adottato da UNITN, rispetto a quelle presenti alla data di entrata in vigore del presente CCI.
4. Sulla base delle disponibilità definite ai sensi dei precedenti commi, al personale titolare di Posizione di responsabilità di secondo livello che, attraverso le risultanze del Sistema di valutazione delle posizioni attualmente applicato in Ateneo, presentino un elevato grado di complessità e di rilevanza strategica, è attribuita una quota aggiuntiva obiettivi, da erogarsi in relazione al raggiungimento degli stessi.  
Il valore massimo della quota è indicato, per ciascuna delle 2 fasce individuate in base al vigente sistema di valutazione, all'art. 13 del presente Contratto e può essere ridotto in misura del 30% in relazione al livello di complessità gestionale della posizione ricoperta.  
La titolarità di tali posizioni è incompatibile, per ragioni organizzative, con un rapporto di lavoro con orario inferiore alle 30 ore settimanali.
5. L'attribuzione delle quote aggiuntive, di cui al comma 1, è gestita dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, che garantisce uniformità d'applicazione dell'istituto a livello di Ateneo, in base all'applicazione del sistema di valutazione delle posizioni adottato presso UNITN. Viene assicurata puntuale informazione a consuntivo alle OOSS; l'informazione è resa a livello di corrispettivi individuali per Struttura non nominativi attuata per mezzo di una numerazione progressiva e fissa nel tempo dei dipendenti.

**Art. 13 - Quantificazione degli incentivi retributivi collegati ad un maggior grado di flessibilità e/o impegno orario e/o articolazione oraria e/o diversa modalità di fruizione dei congedi e/o specifiche vicende contrattuali inerenti i rapporti a part-time**



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

Tutti i valori indicati corrispondono al trattamento **lordo dipendente**.

### - Art. 4 c.1

- modifica della durata e/o dell'articolazione dell'orario nel part-time: l'incentivo è riconosciuto in proporzione alla modifica proposta (rispetto alla tipologia di orario ridotto o rispetto alla precedente articolazione), in misura massima di € 500. Nel caso di riconoscimento conseguente all'aumento della durata della prestazione lavorativa, l'incentivo è concesso per una sola volta nell'arco di cinque anni. L'incentivo di cui al comma 2 del medesimo art. 4, può, eventualmente, aggiungersi nel caso si avveri la condizione ivi descritta.

### - Art. 4 c.2

- part-time in orari esclusivamente pomeridiani o nel corso del periodo estivo: oltre all'incentivo di cui all'art. 4 comma 1, compete un incentivo nella misura massima di € 300 per l'opzione lavorativa pomeridiana e di € 500 per l'opzione lavorativa riferita al periodo estivo.

### - Art. 4 c.3

- ritorno a full-time: l'incentivo è riconosciuto al personale in part-time a tempo indeterminato in misura fissa, diversificata in base al delta ore rispetto al rapporto a full-time, secondo quanto previsto nella sotto riportata tabella. L'incentivo non è cumulabile con l'analogo incentivo previsto dall'art. 4 c. 1 per il caso di aumento della durata della prestazione di lavoro.

## Modulazione incentivo per ritorno a full-time

Part-time in essere	Valore incentivo
12 ore	1.500 €
18 ore	1.125 €
24 ore	750 €
30 ore	375 €

- passaggio da part-time a tempo indeterminato a part-time a tempo determinato: l'incentivo è riconosciuto una tantum e in misura fissa pari ad € 1.000.

### - Art. 5 c.2

- Chiamata fuori orario: al personale è riconosciuto, oltre il pagamento della prestazione come lavoro straordinario, un compenso aggiuntivo ragguagliato ad ora, retribuito con una maggiorazione percentuale pari 30 % dello straordinario stesso,

ulteriormente maggiorato del 20% in caso di prestazioni effettuate in giornata festiva o nell'intervallo dalle 22.00 alle 6.00.

- **Art. 5 c.3**

- Reperibilità area sistemi informativi d'ateneo: a ciascun membro del team compete un compenso annuo, su 12 mensilità, per un importo a.l. non superiore a € 3.000 e nei limiti del budget destinato a tale istituto come indicato in tab. 1; per il caso di mancato rispetto dei livelli di servizio stabiliti (Service level agreement) si dà luogo ad una decurtazione proporzionale del compenso, riferito al mese in cui si sono verificati gli eventi, secondo le misure indicate nel contratto decentrato di ateneo. I compensi di cui sopra sono eventualmente cumulabili con i compensi di cui all'art. 11 del presente CCI e comunque si cumulano con i compensi di cui agli artt. 9 e 10.

- **Art. 5 c.4**

- Flessibilità dell'articolazione della prestazione su base giornaliera/settimanale: l'incentivo è riconosciuto, con riferimento al **delta ore** rispetto alle 36 ore settimanali, in misura fissa, per ogni ora di delta, pari al 30 % dell'importo corrispondente al compenso per un'ora di lavoro straordinario; per prestazioni effettuate nella giornata del sabato, si dà luogo ad una maggiorazione del compenso standard in misura del 50%. Per il caso di preavviso inferiore alle 48 ore si dà luogo ad una maggiorazione del compenso standard in misura del 20 %.

- **Art. 9 c.5 e Art. 10 c.5**

- I compensi individuali (per valutazione pari al 100%) spettanti a titolo di **compenso premio di Ateneo** e **compenso premio di Struttura** sono i seguenti:

Ctg.	Fasce	Importo (valutazione 100%) quota individuale Ateneo	Importo (valutazione 100%) quota individuale Struttura
		Art. 9	Art. 10
B	/	225	235
C	/	255	265
D	/	310	320
D Resp. III Liv.	1	380	400
	2	365	375
	3	335	345
D Resp. II Liv.	1	380	400
	2	380	400
EP	1	490	510
	2	465	480
	3	435	455
	4	410	425
	5	380	400



- **Art. 10 c.3**

- Determinazione quote attribuite alle Strutture (Dipartimenti, Centri, Direzioni): gli importi spettanti a ciascuna Struttura con riferimento al **compenso premio di Struttura** variano dal 100% della somma massima, come appresso determinata, sino ad un minimo dell'80% della stessa, in relazione ai seguenti parametri di valutazione, riferiti ai risultati qualitativi conseguiti:

- Obiettivi totalmente raggiunti -> 100 %
- Obiettivi quasi raggiunti -> 90 %
- Obiettivi parzialmente raggiunti -> 80 %

Il giudizio è riferito, ove compatibile, al piano delle Performance e relativi risultati conseguiti e correlato anche alle misurazioni effettuate, qualora previste, nell'ambito della *customer satisfaction*.

Il calcolo della somma massima spettante a ciascuna Struttura è effettuato utilizzando il valore in TPE riferito alla consistenza del personale afferente e con l'applicazione dei seguenti coefficienti:

Categoria	Fascia	Coefficiente
B	I	0,9
C	I	1
D	I	1,2
D con resp.	1	1,5
	2	1,4
	3	1,3

Categoria	Fascia	Coefficiente
D di II liv. con resp.	1 e 2	1,5
EP	1	1,9
	2	1,8
	3	1,7
	4	1,6
	5	1,5

L'implementazione di tale istituto è subordinata alla definizione della metodologia di valutazione delle strutture, con particolare riferimento a quelle accademiche, anche in seguito all'acquisizione del parere da parte del Nucleo di Valutazione. Nelle more della determinazione dei criteri e delle procedure relative alla suddetta valutazione, le risorse di cui alla Tabella 1, art. 10 sono ridistribuite nella misura del 45% a favore del Premio di Ateneo (art. 9) e del 55% a favore del Premio Performance individuale (art. 11).

- **Art. 11 c.3**

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

- Al fine di consentire omogenee procedure d'applicazione dell'istituto nei confronti delle strutture alle quali afferisca un numero limitato di dipendenti, trova applicazione un algoritmo di distribuzione basato sui seguenti coefficienti, che determina la valorizzazione della **quota B)**:



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

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

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

- **Art. 11 c.5**

- **Compensi annui individuali **massimi**** (si possono sommare a quelli percepiti ex artt. 5, 9 e 10 )

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

- **Art. 12 c.4**

- **Compensi annui individuali **massimi**** (si sommano a quelli percepiti ex artt. 9 e 10)

La misura massima della quota aggiuntiva all'indennità di risultato è fissata:

- per il personale inquadrato in Ctg. D  
(titolare di posizione organizzativa di II livello) di prima fascia = € 4.470  
(titolare di posizione organizzativa di II livello) di seconda fascia = € 4.000

----- o -----

#### **Titolo IV - Adeguamento retributivo, personale collaboratore esperto linguistico, legato alla valutazione individuale**

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.

#### **Art. 14 – Disciplina degli istituti incentivanti, ulteriori, destinati al personale collaboratore esperto linguistico**

1. Al fine di un ulteriore innalzamento degli standard dei servizi per l'apprendimento linguistico in ateneo è previsto un premio aggiuntivo destinato, secondo quanto previsto ai commi successivi, al personale collaboratore esperto linguistico con contratto di lavoro subordinato.
2. Al personale collaboratore esperto linguistico, di cui al comma 1, possono essere corrisposti incentivi, legati alla disponibilità ad aderire ad azioni volte ad elevare la qualità della didattica e dei servizi in funzione delle esigenze formative dell'Ateneo, tenendo in considerazione:
  - a) la valutazione della didattica;
  - b) la flessibilità e disponibilità con riferimento alla programmazione didattica;
  - c) la partecipazione a progetti innovativi.

Attraverso apposito regolamento, oggetto di confronto in sede di contrattazione di Ateneo, verranno definiti i criteri generali ai quali il responsabile dovrà far riferimento ai fini della valutazione del singolo collaboratore.

Il calcolo degli incentivi complessivamente attribuibili al personale CEL, e il conseguente budget destinato, sono automaticamente determinati in relazione agli incentivi corrisposti al personale EP ai sensi del presente CCI (si veda allegato 3).

3. A far data dall'1.1.2013 sono allo scopo annualmente destinate, sulla base delle disponibilità accertate dei fondi di cui all'art. 16 del presente CCI, risorse complessive pari a quanto indicato nella Tab. 1 allegata al presente CCI, eventualmente soggette a variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica.
4. Il Delegato per la formazione linguistica e per il Centro Linguistico di Ateneo valuta annualmente i singoli Collaboratori esperti linguistici sulla base dei criteri indicati alle lettere a, b e c, del comma precedente ai fini della determinazione del premio.

----- o -----



## Titolo V – Norme di raccordo tra sistemi incentivanti, in tema di risorse e relative al regime transitorio

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

1. L'Ateneo definisce, sentite le Organizzazioni sindacali, specifiche norme in tema di partecipazione agli utili dell'attività in conto terzi da parte di singoli dipendenti opportunamente modificando l'attuale Regolamento in materia; detta revisione è finalizzata a realizzare un'armonizzazione dell'incentivo conto terzi con il complesso degli istituti premiali di cui al presente CCI.
2. Nell'ambito della contrattazione decentrata di ateneo, le parti individuano modalità di raccordo ed armonizzazione tra l'insieme degli istituti incentivanti previsti sia a livello di CCNL sia dai regolamenti vigenti nonché quelli stabiliti dal presente CCI, al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili e garantire al contempo opportuni meccanismi di bilanciamento nell'erogazione dell'insieme dei compensi incentivanti legati ai diversi istituti contrattuali e regolamentari.

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

1. Le risorse destinate al finanziamento degli istituti disciplinati dal presente CCI saranno stabilite di anno in anno sulla base di un preciso riscontro dei vincoli di finanza pubblica e nel rispetto del patto di stabilità interno.
2. Per l'anno 2013, nel rispetto di quanto indicato dal patto di stabilità di cui alla delibera della Giunta Provinciale n. 1076/2013, all'applicazione del CCI sono destinate, per il personale tecnico amministrativo e per il personale collaboratore esperto linguistico, risorse per un importo complessivo pari a 1.200.000 €.
3. L'Ateneo s'impegna a operare per inserire all'interno del patto di stabilità apposita previsione relativa alle risorse da assicurare per il biennio 2014-2015, in misura pari a 1.200.000 € per ciascuno degli anni 2014 e 2015; le parti concordano che le cifre indicate sono suscettibili di variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica.
4. A partire dall'anno 2014, i residui, comunque determinatisi con riferimento al consuntivo dell'anno precedente, sono utilizzati per incrementare le risorse dell'anno successivo, anche in funzione di un adeguamento delle stesse in relazione all'eventuale incremento nella numerosità del personale in servizio.
5. Attraverso apposita sessione negoziale, da svolgere a livello decentrato d'ateneo, le parti possono concordare l'eventuale ridefinizione, rispetto alla suddivisione delle risorse di cui alla Tab. 1 allegata al presente CCI, della destinazione delle stesse con riferimento ai singoli istituti, di cui al presente CCI, tenendo conto dell'effettiva disponibilità come sopra quantificata.

## Art. 17 – Regime transitorio

1. In attesa dell'applicazione a regime degli istituti disciplinati dal presente CCI e in considerazione della necessità di provvedere alla regolazione del regime transitorio, individuato con riferimento all'anno 2013, nel rispetto delle Linee di indirizzo contenute nella delibera del C.d.A. di data 23 settembre 2013, le parti concordano che per l'anno 2013 trova applicazione unicamente l'istituto di cui all'art. 9 del presente CCI. Con riferimento al regime transitorio, non trova applicazione la previsione di cui al citato art. 9, comma 3.
2. Gli importi massimi, da corrispondere con riferimento al regime transitorio, soggetti a graduazione in esito al processo di valutazione individuale, sono i seguenti:

Ctg.	Fascia	Quota annua lorda pro capite massima
B	I	1.200
C	I	1.330
D	I	1.390
D con resp.	1	1.530
	2	1.470
	3	1.410
D di II liv.	1	3.190
	2	3.070
EP	1	1.840
	2	1.780
	3	1.710
	4	1.650
	5	1.580

2-bis Le parti convengono che, per quanto riguarda il personale titolare di posizioni di responsabilità organizzativa o tecnico specialistica, la valutazione da assumere per la liquidazione degli importi relativi al regime transitorio è quella effettuata nell'anno 2013. Nei casi previsti al secondo capoverso del comma 4 dell'art. 12, le quote a favore del personale in ctg. D di II livello sono ridotte nella misura ivi indicata.

3. Con riferimento al regime transitorio (anno 2013):
  - a valle del processo di valutazione e determinati i residui (distinti tra singolo fondo - C, D, D resp., D resp. II Liv., EP - e tra Direzioni da un lato e Dipartimenti e Centri dall'altro), si procederà alla riattribuzione degli stessi sui singoli fondi di provenienza;
  - si procederà, quindi, alla loro suddivisione tra il personale attraverso l'attribuzione di una quota aggiuntiva a quella già determinata, proporzionale alla valutazione individuale ottenuta.
4. Per il personale collaboratore esperto linguistico il regime transitorio (anno 2013) prevede la distribuzione di quote individuali da calcolare sulla base delle disponibilità del budget



indicato in Tab. 1 e con riferimento, da una lato, al monte ore del contratto individuale, d'altro lato, al rapporto proporzionale esistente tra i diversi trattamenti economici orari riconosciuti in base al diverso grado di esperienza professionale così come certificata ai sensi dell'art. 3 dell'accordo sindacale di ateneo d.d. 18 maggio 2005 e successive modifiche ed integrazioni.

----- o -----

*Handwritten signature in blue ink.*

*Vertical column of handwritten signatures in black and blue ink.*

**Allegato Tabella 1**

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

	(Art. 17 - Regime transitorio) Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
Art. 4 Incentivi legati al tempo parziale	//	€ 15.000	€ 15.000
Art. 5, commi 2 e 4 Incentivi legati alla flessibilizzazione della prestazione lavorativa	//	€ 22.000	€ 22.000
Art. 5, comma 3 (reperibilità sistemi informativi)	//	€ 33.000	€ 33.000
Art. 5, comma 6 Integrazione fondi Lavoro straordinario	//	€ 40.000	€ 40.000
Art. 7 Copertura sanitaria integrativa	//	€ 70.000	€ 70.000
Art. 9 Premio di ateneo	€ 1.170.000	€ 410.000	€ 280.000
Art. 10 Premio di struttura correlato alla performance della Struttura di afferenza	//	€ 0	€ 290.000
Art. 11 Premio performance individuale correlata al miglioramento dei servizi e/o all'ottimizzazione dei processi	//	€ 525.000	€ 365.000
Art. 12 Quota aggiuntiva obiettivi	//	€ 55.000	€ 55.000
Art. 14 – Premio aggiuntivo, destinato al personale collaboratore esperto linguistico	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000
<b>Totale costo</b> ( <i>comprensivo degli oneri a carico amm.ne</i> )	<b>1.200.000</b>	<b>1.200.000</b>	<b>1.200.000</b>



## Allegato Tabella 2

Valori di riferimento ai fini della corresponsione dei compensi di cui agli artt. 9 e 10 in relazione agli esiti della valutazione individuale (applicata a far data dal 1.1.2014)

Giudizio sintetico corrispondente	% quota attribuita
Ottimo	110%
Più che buono	100%
Buono	90%
Discreto	80%
Sufficiente	60%
Insufficiente	0%

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

### Allegato Tabella 3

Determinazione proporzionale delle quote incentivanti destinate al personale CEL (calcolo legato al trattamento accessorio del personale di ctg. EP)

<b>Quota ex art. 13 (corrispondente alla somma delle quote Ateneo e Struttura)</b>	
Ore lavorate (media annua) personale ctg. EP	1606
Ore lavorate personale CEL (con contratto individuale di 600 ore)	600
Somma delle quote di Ateneo e di Struttura personale ctg. EP (valore medio)	€ 980
Quota corrispondente all'insieme delle quote di Ateneo e Struttura personale CEL (valore ragguagliato al rapporto tra le ore lavorate; contratti con 600 ore)	€ 365
Costo complessivo massimo (calcolato simulando l'attribuzione di una valutazione pari al massimo per tutti i CEL) *	€ 14.400
<b>Quota ex art. 13 (corrispondente all'incentivazione individuale)</b>	
Personale EP che accederebbe all'incentivazione individuale ex art. 10 nell'ipotesi di distribuzione della quota massima individuale	29%
Importo massimo quota individuale EP (media)	€ 3.400
Importo massimo quota individuale CEL rapportato alle ore lavorate	€ 1.250
Numero di CEL che proporzionalmente al personale di ctg. EP potrebbe accedere alla quota individuale nella misura massima	9
Costo complessivo massimo (calcolato per assicurare la parità di trattamento con il personale di ctg. EP) *	€ 15.000
* I costi sono determinati tenendo conto dell'impegno orario come risultante dai contratti individuali di lavoro attivi presso UNITN (600 ore; 500 ore; 400 ore). Le quote individuali sono rapportate alla consistenza oraria dei contratti individuali.	



## NOTA A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le Organizzazioni sindacali firmatarie ritengono che la non adesione dei dipendenti alle proposte dell'Amministrazione contenute nel CCI di data odierna non debba implicare altra conseguenza che il non accesso agli incentivi previsti, nello specifico, relativamente alla non adesione:

1. non va tenuto conto nella valutazione disciplinata dal titolo III del CCI;
2. non può essere invocata come motivazione per trasferimenti da una struttura all'altra.

Le scriventi rimangono in attesa che il sopracitato punto 1 venga riportato sul manuale relativo alla valutazione del personale, come concordato verbalmente con la delegazione di parte pubblica in sede APRaN durante la seduta del 21 febbraio 2014 in occasione della firma definitiva di tale contratto.

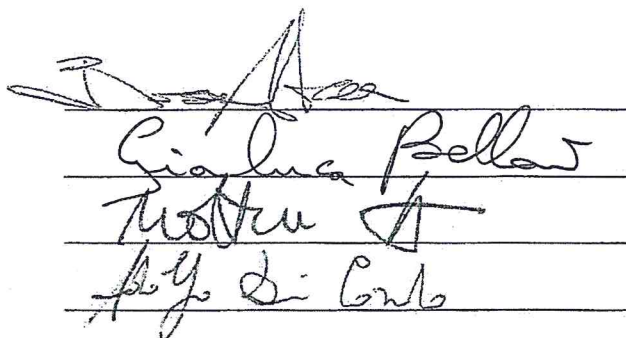
Trento, 21 febbraio 2014

per FLC CGIL

per UIL RUA

per CSA della CISAL Università

per CISL Università



The image shows three handwritten signatures on lined paper. The first signature is at the top, followed by a signature that appears to read 'Giuliana Bellar'. The third signature is at the bottom and appears to read 'P. G. Di Carlo'.