



## UNIVERSITÀ DI PISA

### **Contratto Collettivo Integrativo per l'erogazione dei premi collegati alla performance per l'anno 2019**

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale

VISTO: l'articolo 42, comma 3, lettera *d*) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e ricerca 2016-218, stipulato il 19 aprile 2018, che demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

VISTO: l'articolo 20 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e ricerca 2016-2018, che disciplina la differenziazione di premi individuali;

VISTO: il Contratto Collettivo Integrativo per trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'anno 2019, stipulato il 30 luglio 2020, ed in particolare l'articolo 2;

VISTO: il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 101 del 22 marzo 2019, secondo il quale la valutazione della performance del dipendente è così costituita:

- 35% dalla performance organizzativa della struttura di appartenenza (POS);
- 35% dal raggiungimento degli obiettivi cui il dipendente ha partecipato (OBI);
- 30% dai comportamenti organizzativi (COM));

#### CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1. La ripartizione del budget, di cui all'articolo 2, comma 1 del Contratto Collettivo Integrativo per trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'anno 2019, si ottiene dividendo l'importo disponibile per il totale dei giorni lavorativi teorici delle unità di personale di ruolo e a tempo determinato in servizio nell'Ateneo nel corso dell'anno 2019, tenuto conto delle unità di personale assunte e cessate in corso d'anno, dell'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale e delle tipologie di assenze retribuite e non. Il valore effettivo di un giorno di servizio così ottenuto, moltiplicato per i giorni di servizio, conteggiati come da tabella allegata in calce al presente accordo (Tabella n. 1), di ciascuna unità di personale, costituirà il budget individuale.
2. Ad una valutazione del dipendente pari a 100 corrisponderà una corresponsione del budget individuale assegnato.
3. Tra il personale, che ha conseguito il punteggio massimo nella valutazione della performance, sono individuate cinque unità di personale (una per la categoria B; una per la categoria C; una per la categoria D senza incarichi di responsabilità; una per la categoria D con incarichi di responsabilità ex articolo 91, comma 3 del CCNL del comparto università 2006-2209; una per la categoria EP), cui spetta, in aggiunta al trattamento accessorio relativo alla performance, un ulteriore premio nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 20, comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e ricerca 2016-18;
4. Il premio di cui all'articolo 1 è assegnato, con provvedimento del dirigente della Direzione del Personale sulla base della maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza

- al 31/12 dell'anno di riferimento; a parità di anzianità nella posizione economica è assegnato sulla base della maggiore età anagrafica (sempre al 31/12 dell'anno di riferimento);
5. Il personale avente diritto al premio non può beneficiarne per più di una volta ogni 5 anni;
  6. All'erogazione del suddetto premio è destinata, in base all'articolo 20, comma 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e ricerca 2016-2018, la somma di Euro 672,35 lordo dipendente così ripartita:
    - Euro 216,00 per il personale di categoria EP, che trova copertura nel fondo retribuzione di posizione e risultato per la categoria EP per l'anno 2019;
    - Euro 163,43 per il personale di categoria D con incarichi di responsabilità ex articolo 91, comma 3 del CCNL Università 2006-2009, che trova copertura nel fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D alla voce indennità di responsabilità categoria D ex articolo 93, comma 3 CCNL 2006/2008 per Euro 150 e alla voce performance individuale articolo 64, comma 2, lettera B) CCNL 2016/2018 per Euro 13,43 (maggiorazione premio individuale per la parte relativa all'articolo 2, comma 5 del CCI anno 2019) per l'anno 2019;
    - Euro 97,64 per il personale di categoria D senza incarichi di responsabilità ex articolo 91, comma 3 del CCNL Università 2006-2009 che trova copertura nel fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D alla voce performance individuale articolo 64, comma 2, lettera B) CCNL 2016/2018 (di cui Euro 13,43 maggiorazione premio individuale per la parte relativa all'articolo 2, comma 5 del CCI anno 2019) per l'anno 2019;
    - Euro 97,64 per il personale di categoria C, che trova copertura nel fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D alla voce performance individuale articolo 64, comma 2, lettera B) CCNL 2016/2018 (di cui Euro 13,43 maggiorazione premio individuale per la parte relativa all'articolo 2, comma 5 del CCI anno 2019) per l'anno 2019;
    - Euro 97,64 per il personale di categoria B che trova copertura nel fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D alla voce performance individuale articolo 64, comma 2, lettera B) CCNL 2016/2018 (di cui Euro 13,43 maggiorazione premio individuale per la parte relativa all'articolo 2, comma 5 del CCI anno 2019) per l'anno 2019;

Pisa, 11 dicembre 2020

IL PRORETTORE  
f.to Michele Marroni

IL DIRETTORE GENERALE  
f.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE DELLA RSU  
f.to Marco Billi

FLC CGIL  
Pasquale Cuomo  
p.d. f.to Simone Kovatz

CISL FEDERAZIONE SCUOLA, UNIVERSITA', RICERCA  
f.to Massimo Cagnoni

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA  
f.to Silvana Agueci

SNALS CONFISAL  
f.to Bruno Sereni

Tabella n. 1

Elenco assenze che decurtano l'assegnazione del budget individuale

<b>TIPOLOGIA ASSENZA</b>	<b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>
Aspettativa giudice popolare	D. Lgs 267/00 – art. 81
Aspettativa per nomina ad amministratore locale	D. Lgs 165/01 – art. 68
Aspettativa vigile del fuoco	a. 14 c. 3 L. 996/70
Aspettativa sindacale non retribuita	CCNL
Aspettativa per dipendenti che ricoprono incarichi dirigenziali	D. Lgs 165/2001 - art. 19 c. 6
Aspettativa corso dottorato ricerca	L. 448/2001 art. 52
Aspettativa per altra esperienza lavorativa o per il superamento del periodo di prova	CCNL
Aspettativa per incarico a tempo determinato presso altre Amministrazioni	CCNL
Aspettativa per incarico a tempo determinato presso l'Amministrazione	CCI
Congedo malattia figlio fino 8 anni	CCNL
Congedo assistenza portatori di handicap	art. 42 c. 5 D.lgs 151/01
Congedi per motivi di servizio all'estero del coniuge	art. 33 C.C.N.L.
Congedo per motivi di famiglia, di studio e di formazione	art. 32 C.C.N.L.
Malattia  N.b.: I giorni considerati ai fini della decurtazione del budget individuale risultano, per questa voce, il 10% di quelli nei quali il dipendente è risultato assente per malattia, con arrotondamento all'unità di giorno superiore nel caso in cui il valore decimale risulti superiore allo 0,5	CCNL 16.10.2008
Permesso retribuito per cariche pubbliche	L. 267/00, art. 79, commi 1 e 3
Permesso sindacale  N.b.: Solo le assenze per permessi di cui agli artt. 11 e 12 decurtano l'assegnazione del budget individuale, non quelle per i permessi di cui all'art. 10	CCNQ, 07.08.1998
Sanzione disciplinare con sospensione dal servizio	CCNL, art. 46, commi 2, 3, 4