



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI TRIESTE

**Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo**

Sottoscritto in data

(delibera del Consiglio di Amministrazione del )

**Indice**

DISTRIBUITO MARTEDÌ 17/03/15



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Il presente Contratto Integrativo di Ateneo (*d'ora in avanti anche denominato CCI*) è stipulato tra le delegazioni trattanti di Parte pubblica e di Parte sindacale (*d'ora in avanti anche denominate Parti*), costituite ai sensi dell'art. 9 del CCNL 16.10.2008, e così composte:

**- Parte pubblica:**

- Rettore
- Direttore Generale

**- Parte sindacale:**

- Rappresentanti sindacali unitari (R.S.U.)
- Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del CCNL in vigore.

### **Art. 1 – Campo di applicazione**

Il presente CCI si applica al personale tecnico-amministrativo, laddove consentito, in servizio presso l'Università degli Studi di Trieste, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti.

### **Art. 2 – Durata e decorrenza**

Il presente CCI entra in vigore dal giorno successivo alla sua definitiva sottoscrizione, da parte delle Delegazioni trattanti, produce i suoi effetti dall'anno 2015, salva espressa diversa decorrenza, e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione di successivo Contratto Collettivo Integrativo.

## **TITOLO I – MERITO E PREMI**

### **CAPO I**

## **FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE**

### **Art. 3 – Definizione delle risorse finanziarie anno 2015**

(*artt. 87 e 90 CCNL*)

Le Parti prendono atto della composizione del Fondo ex art. 87 e del Fondo ex art. 90, come riportato nel dettaglio (Allegati 1 e 2).

3.1. Le Parti prendono atto che le decurtazioni applicate al Fondo ex art. 87 e al Fondo ex art. 90 dell'anno 2015, ai sensi della Legge n. 147/2013 e Legge n. 190/2014, ammontano rispettivamente a Euro 266.472 (*al lordo dipendente*) e a Euro 95.267 (*al lordo dipendente*).

3.3. Per l'anno 2015, le risorse finanziarie disponibili oggetto del presente CCI, sono quelle riportate nel prospetto che segue, alle quali il Consiglio di Amministrazione ha dato copertura con i relativi stanziamenti del budget economico unico di Ateneo per l'anno 2015:

<b>Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale – art. 87 CCNL 16.10.2008</b> ( <i>comprensivo dei residui straordinario 2014 e delle quote di FPG/conto terzi e Progetti di Ateneo</i> )	<b>Euro</b> ( <i>importo al lordo dipendente</i> )	<b>Euro</b> ( <i>con oneri a carico Ente, esclusa IRAP</i> )
	<b>792.368</b>	<b>985.990</b>



Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP – art. 90 CCNL 16.10.2008	Euro (importo al lordo dipendente)	Euro (con oneri a carico Ente, esclusa IRAP)
	235.419	292.390

**Art. 4 – Ripartizione del fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008**  
(artt. 88 CCNL)

Preso atto che, ai sensi dell'art. 88, del CCNL, del 16.10.2008, le risorse finanziarie sopra individuate sono finalizzate a promuovere:

- ✓ effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni;
- ✓ effettivi e significativi miglioramenti di qualità dei servizi istituzionali.

4.1. Le Parti concordano la seguente ripartizione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva, per l'anno 2015:

Fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008 – anno 2015	Importi - Euro (al lordo dipendente)	Importi - Euro (con oneri a carico Ente, esclusa IRAP)
<b>a) Progressione economica all'interno delle categorie</b> (artt. 79 e 82)	32.909	42.742
<b>b) Indennità di responsabilità cat. B, C e D (art.91)</b> (compreso personale in esonero)	131.588	163.432
<b>c) Indennità di turno, rischio, disagio</b>	99.800	123.952
<b>d) Produttività e miglioramento dei servizi</b>	408.071	506.824
<b>e) Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005</b>	120.000	149.040
<b>TOTALE</b>	<b>792.368</b>	<b>985.990</b>

**Art. 5 – Progressione economica all'interno della categoria**  
(artt. 79, 81 e 82 CCNL)

5.1. Le procedure PEO ancora da espletare dal 2012 al 2015, con decorrenza al 1° gennaio 2015, saranno espletate con i criteri riportati in Allegato n. 3.

**Art. 6 – Indennità per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità**  
(art. 91 CCNL)

Con riferimento al Sistema degli Incarichi, approvato dal CdA 30 gennaio 2015, le Parti concordano:

6.1. Al conferimento di incarichi comportanti la copertura di posizioni organizzative e di funzioni specialistiche è correlata un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo



variabile, determinata con i parametri/indicatori e relative fasce di complessità degli incarichi stessi, riportati nelle Tabelle (Allegati 4.1 e 4.2).

6.2. L'erogazione dell'indennità accessoria, prevista nel presente articolo, nella misura ordinarmente spettante secondo il principio di corrispettività, avviene in due soluzioni:

- il 70% del valore annuo, quale indennità di posizione/retribuzione di funzione;
- fino al 30%, quale indennità di risultato, nel corso dell'anno successivo allo svolgimento dell'incarico, a seguito della verifica dei risultati raggiunti, valutati con i criteri di cui al Sistema di misurazione e valutazione (riepilogo in Allegato 5).

6.3. L'ammontare dell'indennità accessoria, correlata agli incarichi prorogati dal 1° gennaio al 31 marzo 2015, resta definito dall'art. 6 del CCI 19 dicembre 2014, con particolare riferimento ai valori indicati per l'anno 2014.

**Art. 7 – Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti**  
(art. 88 CCNL)

7.1. Le Parti concordano di rinviare a successivo Atto Aggiuntivo la definizione delle attività particolarmente disagiate, ovvero pericolose o dannose per la salute, nonché le relative indennità spettanti.

**Art. 8 – Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005**  
(art. 88 CCNL)

8.1. L'indennità accessoria mensile, istituita ai sensi dell'art. 41, comma 4 del CCNL 27.1.2005, per riassorbire e sostituire le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità, viene erogata al personale di cui al successivo comma, per dodici mensilità, in ragione di Euro 3,25 (*loro dipendente*) a giornata di rientro effettuata.

8.2. L'indennità definita dal presente articolo è destinata al personale inquadrato nelle categorie B, C e D.

**Art. 9 – Produttività e miglioramento dei servizi**  
(art. 88 CCNL)

9.1. Le risorse destinate al finanziamento della produttività e miglioramento dei servizi sono ripartite selettivamente con le seguenti modalità:

- a) ripartizione dell'importo disponibile tra le categorie in base alla numerosità media dell'anno del personale, ponderata con il costo annuo lordo; la quota destinata al personale di cat. EP, così calcolata, viene ridotta al [50%-66%] e trasferita al fondo "ex art.90"
- b) coinvolgimento di tutto il personale della struttura, da parte del rispettivo responsabile, mediante l'attribuzione di obiettivi, idonei a valorizzare le rispettive attitudini e professionalità, nel rispetto delle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance
- c) verifica dei risultati raggiunti, correlati agli obiettivi assegnati, valutati dal responsabile della struttura, con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance
- d) distribuzione delle quote individuali di incentivo, in esito alla valutazione, tra coloro che hanno raggiunto un punteggio superiore a 50 punti, suddividendo l'importo disponibile totale in ragione della valutazione conseguita
- e) corresponsione della quota di incentivo sulla base dell'effettiva presenza in servizio.



**Art. 10 – Retribuzione di posizione e risultato del personale di cat. EP, destinatario di incarico**  
(art. 76 CCNL)

- 10.1. Con riferimento al Sistema degli Incarichi, approvato dal CdA 30 gennaio 2015, in relazione alla retribuzione di risultato, eventualmente spettante al personale di cat. EP destinatario di incarico, a seguito della verifica dei risultati raggiunti, valutati con i criteri di cui al Sistema di misurazione e valutazione (riepilogo in Allegato 5.1), le Parti concordano, ai sensi dell'art. 76, comma 4 del CCNL in vigore, di stabilire nuovi valori retributivi collegati ai risultati, con le quote riportate nella tabella Allegato 5.2.
- 10.2. Le Parti prendono atto dei valori delle fasce di complessità, relative agli incarichi conferiti al personale di cat. EP, come riportato nella tabella Allegato 6.
- 10.3. La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, correlate agli incarichi prorogati dal 1° gennaio al 31 marzo 2015, restano definite dall'art. 9 del CCI 19 dicembre 2014, con particolare riferimento ai valori indicati per l'anno 2014.
- 10.4. Ai sensi dell'art. 75 del CCNL, al personale di cat. EP che collabora alla realizzazione di specifici Progetti di Ateneo, allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità per lo svolgimento degli incarichi aggiuntivi, la quota di trattamento economico accessorio viene corrisposta in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.

**Art. 11 – Applicazione dell'art. 86, co.4 per l'anno 2015 – risparmi accertati sul fondo per lavoro straordinario**

- 11.1. Le Parti confermano la destinazione dei risparmi accertati a consuntivo sul fondo per lavoro straordinario dell'anno 2014, pari a Euro 51.997 (loro dipendente), confluiti nel fondo "ex art. 87" dell'anno 2015, all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 88, co 2, lett. d);
- 11.2. Le Parti confermano la destinazione di tali risparmi al personale di categoria C e D destinatario di incarico di responsabilità fino al 31.3.2015, in quanto coinvolto nel processo di riorganizzazione avviato nel corso del 2014, riconoscendo fino al 50% dei valori individuali definiti nell'allegato 3.1. del CCI 19.12.2014, espletate le relative procedure di valutazione della prestazione.

\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$

**CAPO II**

**REGOLAMENTO DELLE ATTIVITA' IN CONTO TERZI**

**Art. 12 – “Fondo Produttività generale” (FPG): utilizzo della quota derivante da attività in conto terzi – anno 2015**

(art. 4, co.2, lett. q, CCNL)

- X.12.1. In relazione all'art. 10, comma 2 del Regolamento delle attività in conto terzi<sup>1</sup>, le Parti concordano di ripartire il Fondo Produttività Generale (%FPG), a favore del personale tecnico-amministrativo delle categorie B, C e D in servizio<sup>2</sup>, con i criteri di cui all'art. 9.1 del presente CCI.

<sup>1</sup> Art. 10, Comma 2. Il Fondo Produttività Generale (FPG) è destinato a incentivare il personale dell'Ateneo, nel rispetto degli accordi negoziali annualmente assunti, in coerenza con la normativa vigente in materia e secondo i criteri di cui all'allegata Tabella C, che costituisce parte integrante del presente Regolamento.

<sup>2</sup> L'ammontare spettante per singolo dipendente viene determinato con i criteri riportati nella Tab. C del Regolamento delle attività in conto terzi.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI TRIESTE

**Art. 13 – Norme transitorie e finali**

13.1. Per tutto quanto non compreso nel presente Atto Aggiuntivo restano validi gli accordi vigenti.



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI TRIESTE**

**I FIRMATARI**

*L'Università degli Studi di Trieste, nelle persone di:*

**Maurizio Fermeglia, Rettore**

---

**Maria Pia Turinetti di Priero, Direttore  
Generale**

---

*e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali, nonché Rappresentanti sindacali unitari*

*- per le Organizzazioni sindacali:*

**FLC - CGIL**

---

**CISL - UNIVERSITA'**

---

**UIL - PA - coord. Univ./Ric.**

---

**FED. NAZ. CONFISAL SNALS  
UNIV./CISAPUNI**

---

**CSA – CISAL**

---

**RdB/PI**

---

*- per i Rappresentanti sindacali unitari:*

**CONTARDO Mara**

---

**COSSUTTA Nives**

---

**GRASSO Fulvio**

---

**MORELLI Paola**

---

**PUGLIATTI Ferdinando**

---

**SLATAPER Matteo**

---

**SPADEA Daniela**

---

**WADIA Laila**

---

**ZEBOCHIN Ferdinando**

---



FONDO ART. 87 – DETTAGLIO COMPOSIZIONE

COSTITUZIONE DEL FONDO EX ART. 87 CCNL 2006-2009 - Anno 2015

Allegato 1

	Anno 2015	Anno 2014	Differenza 2015/2014	note
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (importi al lordo dipendente)</b>				
<i>Risorse storiche</i>				
Fondo 2004 parte fissa (art. 1 co 189 L. 266/2005)	816.093	816.093	0	
<i>Incrementi contrattuali</i>				
Incrementi Ccnl 04-05 (art. 5 c. 1 - quota B-C-D)	77.652	77.652	0	
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 87 c. 1 lett. c)	74.702	74.702	0	
<i>Altri incrementi</i>				
Risparmi ex art. 2 c. 3 D. Lgs.			0	
Ria personale cessato B-C-D-EP misura intera (art. 87 c. 1 lett. d punto 3 Ccnl 06-09)	247.297	229.884	17.413	
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP (art. 87 c. 1 lett. e Ccnl 06-09)	504.079	452.207	51.872	
Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti (art. 87 c. 2 Ccnl 06-09)	335.879	335.879	0	
Incremento finanziamento PEO da risorse stabili destinate a produttività (art. 88 c. 2 lett. a punto 2 Ccnl 06-09)		0	0	
Riduzione stabile dello straordinario (art. 86 c. 4 Ccnl 06-09)		0	0	
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità		0	0	
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>2.055.702</b>	<b>1.986.417</b>	<b>69.285</b>	
<b>Risorse variabili</b>				
<i>Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della L. 122/2010 (fino al 2014)</i>				
Risparmi di gestione (art. 43 L. 449/1997)	0	0	0	
Attivazione nuovi servizi o riorg.ne - variabile (art. 87 c. 2 Ccnl 06-09)	226.074	0	226.074	Progetti finanziati da Regione F-VG
Specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 1 lett. f Ccnl 98-01)	13.000	0	13.000	fieri e seggi elettorale I
<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI SOTTOPOSTI AI LIMITI (fino al 2014)</b>	<b>239.074</b>	<b>0</b>	<b>239.074</b>	
<i>Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della L. 122/2010 (fino al 2014)</i>				
Risparmi da straordinario	51.997	40.000	11.997	
Ria cessati anno precedente accantonato B-C-D-EP mensilità residue (art. 87 c. 1 lett. d punto 2 Ccnl 06-09)	7.431	3.212	4.219	
Rateo Peo cessati/passati di categoria anno precedente (art. 1 c. 193 L. 266/2005)	25.478	16.646	8.832	
Somme non utilizzate Fondo anno precedente		0	0	
Quota riservata al Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari (art. 4 c. 2 lett. q cnl 06-09)	130.000	130.000	0	il valore è stimato
Quote per la progettazione (art. 92 cc. 5-6 D. Lgs 163/2006)		0	0	
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente		0	0	
<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI NON SOTTOPOSTI AI LIMITI (fino al 2014)</b>	<b>214.906</b>	<b>189.858</b>	<b>25.048</b>	
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>453.980</b>	<b>189.858</b>	<b>264.122</b>	





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

	Anno 2015	Anno 2014	Differenza 2015/2014	note
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
Decurtazione Fondo per Peo B-C-D-EP (art. 88 c. 4 Ccnl 06-09)	1.392.676	1.372.818	19.858	
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 c. 2 bis L. 122/2010) - consolidata con L.Stab. 2014	124.419	124.419	0	
Decurtazione Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 c. 2 bis L. 122/2010) consolidata con L.Stab. 2014	142.053	142.053	0	percentuale cessati 2014: 6,95%
Altre decurtazioni del Fondo (per limite tetto 2004-10%: versamento su cap. X Bil.Stato)	58.166	58.166	0	
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>1.717.314</b>	<b>1.697.456</b>	<b>19.858</b>	
<b>Risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>				
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.055.702	1.986.417	69.285	
Totale risorse variabili	453.980	189.858	264.122	
Totale decurtazioni del Fondo	1.717.314	1.697.456	19.858	somme comprensive di quote da conto terzi e di progetti di Ateneo
<b>Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>792.368</b>	<b>478.819</b>	<b>313.549</b>	
<b>Risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo (spesa PEO STORICHE, comprensiva delle PEO giuridiche)</b>				
Progressioni orizzontali a carico bilancio (2001-2004)	412.481	412.481		
Progressioni orizzontali a carico bilancio (dal 2005 all'anno di riferimento)	1.392.676	1.372.818		
Progressioni orizzontali a carico bilancio (dal 2001 all'anno di riferimento) CON DECURTAZIONE CESSATI 2010/2014		1.661.221		percentuale cessati 2014: 6,95%



## FONDO ART. 90 – DETTAGLIO COMPOSIZIONE

COSTITUZIONE DEL FONDO EX ART. 90 CCNL 2006-2009 - Anno 2014 e Anno 2015

Allegato 2

	Anno 2015	Anno 2014	Differenza 2015/2014	Note
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<i>Risorse storiche</i>				
Fondo 2004 parte fissa (art. 1 co 189 L. 266/2005)	224.603	224.603	0	
<i>Incrementi contrattuali</i>				
Incrementi Ccnl 04-05 (art. 5 c. 1 - quota EP)	16.685	16.685	0	
Incrementi Ccnl 06-09 (art.90 c. 2)	25.880	25.880	0	
<i>Altri incrementi</i>				
Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti (art. 10 c. 1 lett. f Ccnl 04-05)	100.322	100.322	0	
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			0	
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>367.490</b>	<b>367.490</b>	<b>0</b>	
<b>Risorse variabili</b>				
<i>Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della L. 122/2010 (fino al 2014)</i>				
Risparmi di gestione (art. 43 L. 449/1997)	0	0	0	
Attivazione nuovi servizi o increment dotaz. organica - variabile (art. 10 c. 1 lett. f Ccnl 04-05)	0	0	0	
<i>Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della L. 122/2010 (fino al 2014)</i>				
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente	0	0	0	
Finanziamento incarichi aggiuntivi conto terzi (art. 75 cc. 7-8 Ccnl 06-09)	0	0	0	
Finanziamento incarichi aggiuntivi conto amm.ne (art. 75 cc. 7-8 Ccnl 06-09)	0	0	0	
Altre risorse variabili	0	0	0	
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	0	0	0	
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 c. 2 bis L. 122/2010)	74.075	74.075		fondo art. 90 anno 2010: Euro 368.044
Decurtazione Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 c. 2 bis L. 122/2010)	21.192	21.192		percentuale cessati 2014: 6,95%
Altre decurtazioni del Fondo (per il limite tetto 2004-10%: versamento su cap. X Bil. Stato)	36.804	36.804		
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>132.071</b>	<b>132.071</b>		
<b>Risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>				
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	367.490	367.490	0	
Totale risorse variabili	0	0	0	
Totale decurtazioni del Fondo	132.071	132.071	0	
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	<b>235.419</b>	<b>235.419</b>	<b>0</b>	



**Criteri di selezione ai fini della progressione economica orizzontale (PEO),  
prevista dagli artt. 79 e 81 del CCNL 16.10.2008  
anni 2012, 2013, 2014 e 2015**

**Premessa**

Per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 1, comma 256, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di Stabilità per l'anno 2015) la decorrenza degli effetti economici delle progressioni riferite agli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 è stabilita al 1° gennaio 2015.

**Art. 1 – MODALITA' E REQUISITI DI AMMISSIONE**

1.2. Per partecipare alla selezione occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio a tempo indeterminato o a tempo determinato alla data del 1° gennaio 2015;
- b) aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, rispettivamente
  - al 1° gennaio 2012, per la procedura PEO 2012
  - al 1° gennaio 2013, per la procedura PEO 2013
  - al 1° gennaio 2014, per la procedura PEO 2014
  - al 1° gennaio 2015, per la procedura PEO 2015.

**Art. 2 – EFFETTI ECONOMICI E GIURIDICI**

2.1. Gli effetti delle progressioni economiche orizzontali dal 2012 al 2015 avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2015, fatta salva l'approvazione della graduatoria entro il 31.12.2015.  
Coloro che risulteranno in posizione utile nelle rispettive graduatorie saranno inquadrati nella posizione economica superiore con decorrenza fissa dal 1° gennaio 2015.

**Art. 3 – CRITERI E PROCEDURE DI SELEZIONE**

3.1. La selezione avverrà mediante l'utilizzo dei seguenti indicatori ponderati, riferiti al biennio precedente alla data di inquadramento giuridico, salvo espresso diverso periodo di osservazione, e precisamente:

**a) Formazione certificata e pertinente**

Con tale indicatore si prenderà in considerazione:

- A. la partecipazione ai corsi di formazione, sia in sede che fuori sede, riguardanti l'attività lavorativa del dipendente, svolti e conclusi nel biennio di riferimento (PER UN MASSIMO DI 2 CORSI);
- B. la frequenza in convegni e seminari/giornate di studio, nel biennio considerato (PER UN MASSIMO DI DUE).



Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

N. ATTIVITÀ	B	C	D	EP
1 attività formativa di cui alla lettera B	5	5	4	2,5
2 attività formative di cui alla lettera B	10	10	8	5
1 attività formativa di cui alla lettera A	10	10	8	5
1 attività formativa di cui alla lettera A, più 1 attività formativa di cui alla lettera B	15	15	12	7,5
2 attività formative di cui alla lettera A	20	18	15	10

**b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**

Con tale indicatore saranno valutati, rispetto al **triennio** precedente alla data di inquadramento giuridico, l'ampliamento delle competenze e conoscenze di lingue straniere, informatiche, tecniche, laboratoriali, amministrative, giuridiche, anche attraverso corsi di formazione, non già riconosciuti nell'indicatore *a) formazione certificata e pertinente*, sia in sede che fuori sede, attinenti l'attività lavorativa del dipendente; altri titoli non già riconosciuti nell'indicatore *e) titoli culturali e professionali*; pubblicazioni, in qualsiasi formato, ulteriori rispetto a quelle inserite nell'indicatore *e) titoli culturali e professionali*.

La valutazione riguarderà al massimo tre attività.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

N. ATTIVITÀ	B	C	D	EP
1 attività	4	5	5	4
2 attività	8	10	10	8
3 attività	12	15	15	12

**c) Qualità delle prestazioni individuali**

Con tale indicatore si intende acquisire la valutazione del Responsabile riguardo: la capacità di proporre soluzioni innovative, il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, l'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi da parte del dipendente.

La valutazione del dipendente viene operata dal Responsabile prevalente, ancora in servizio.

La valutazione della prestazione individuale del dipendente dovrà essere integrata con **una sintetica motivazione di ogni giudizio** formulato dal Responsabile (scarso, sufficiente, buono,



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

ottimo); altresì, in caso di giudizio di scarso e su richiesta da parte del dipendente, si ricorrerà al contraddittorio.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

	punti
<b>CATEGORIA B</b>	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
Puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti affidati, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
Grado di interazione con colleghi e superiori	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
Qualità dei rapporti con l'utenza	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
<b>CATEGORIA C</b>	punti
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
Capacità di identificazione e rispetto delle priorità	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
Capacità di rapportarsi all'utenza	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
<b>CATEGORIA D</b>	punti
Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
Capacità di identificare le priorità nell'ambito di situazioni complesse e/o di assegnare con chiarezza compiti e funzioni nell'ambito lavorativo	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
Grado di assolvimento dei compiti affidati, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5
Capacità di tenersi informati ed informare superiori e collaboratori in merito a cambiamenti che si verificano in ambito lavorativo	<b>Scarso</b> 0 <b>Sufficiente</b> 1,5 <b>Buono</b> 3 <b>Ottimo</b> 5



CATEGORIA EP	punti	
	Scorso	0
Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	Sufficiente	2
	Buono	4
	Ottimo	6
	Scorso	0
Capacità di identificare le priorità nell'ambito di situazioni complesse e/o di assegnare con chiarezza compiti e funzioni nell'ambito lavorativo	Sufficiente	2
	Buono	4
	Ottimo	6
	Scorso	0
Grado di assolvimento dei compiti affidati, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	Sufficiente	2
	Buono	4
	Ottimo	6
	Scorso	0
Grado di integrazione nell'ambito di processi gestionali di altri servizi	Sufficiente	2
	Buono	4
	Ottimo	6
	Scorso	0

#### d) Anzianità di servizio

Con tale indicatore sarà considerato, ai fini del relativo punteggio attribuito d'ufficio, il servizio prestato senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero o in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Ai fini del conteggio del servizio prestato, viene applicato l'art. 62 del CCNL 16.10.2008.

Il punteggio di tale indicatore viene differenziato come segue:

- per le cat. B,C,D viene attribuito un punteggio per l'anzianità complessiva
  - per la cat. EP viene attribuito un punteggio per l'anzianità nella categoria.
- Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	B	C	D
da 2 a 7 anni, 11 mesi e 30 giorni	4	3	3
da 8 a 13 anni, 11 mesi e 30 giorni	8	6	6
da 14 a 19 anni, 11 mesi e 30 giorni	12	9	9
da 20 anni in poi	15	12	12

#### Categoria EP – ANZIANITA' NELLA CATEGORIA

da 2 a 3 anni, 11 mesi e 30 giorni	3
da 4 a 5 anni, 11 mesi e 30 giorni	6
da 6 a 7 anni, 11 mesi e 30 giorni	9
da 8 anni in poi	12



**e) Titoli culturali e professionali**

Con tale indicatore saranno valutati:

- gli incarichi formalmente assegnati con provvedimento del Direttore Amministrativo/Generale ed effettivamente svolti nel biennio considerato, rientranti nelle tipologie previste dal Sistema degli incarichi di Ateneo previgente; non saranno presi in considerazione né assegnazioni a posteriori, né documentazione prodotta ad altro titolo;
- le pubblicazioni, in qualsiasi formato, inerenti all'attività lavorativa nel biennio considerato (con esclusione delle pubblicazioni interne all'Ateneo e delle pubblicazioni su pagine web o sul sito internet);
- la docenza e/o interventi in convegni, seminari di studio e corsi di formazione (svolti nel biennio considerato);
- titoli di studio superiori e/o ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca;
- collaborazioni documentate a pubblicazioni e/o tesi pubblicate, nel biennio considerato (citazioni, correlazioni di tesi pubblicate).

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

TITOLI CULTURALI PROFESSIONALI	E		B		C		D		EP	
Incarichi speciali (massimo due)	2	4	3	6	4	8	3	6		
Docenze (massimo due)	0		1	2	2	4	3	6		
Pubblicazioni	0		2		2		4			
Collaborazioni a pubblicazioni	1		1		1		2			
Titoli di studio ulteriore/superiore	3		4		3		4			
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>		<b>15</b>		<b>18</b>		<b>22</b>			

**f) Anzianità nella posizione economica**

Con tale indicatore sarà considerato, ai fini del relativo punteggio, il servizio prestato nella posizione economica rivestita senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. Ai fini del conteggio del servizio prestato, viene applicato l'art. 62 del CCNL 16.10.2008. Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

<b>ANZIANITÀ NELLA POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>
da 3 anni e 1 giorno fino a 4 anni	8	7	7	7
da 4 anni e 1 giorno fino a 5 anni	16	14	14	14
da 5 anni e 1 giorno in poi	25	20	20	20

### RIEPILOGO PUNTEGGI INDICATORI, PER CATEGORIA DI PERSONALE

#### VECCHIA FORMULAZIONE

<b>INDICATORI</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>
a) Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
b) Arricchimento professionale	20	25	20	15
c) Qualità prestazioni individuali	20	20	25	25
d) Anzianità di servizio	20	15	15	10
e) Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
<b>totale</b>	100	100	100	100

#### NUOVA FORMULAZIONE

<b>INDICATORI</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>
a) Formazione certificata e pertinente	20	18	15	10
b) Arricchimento professionale	12	15	15	12
c) Qualità prestazioni individuali	20	20	20	24
d) Anzianità di servizio	15	12	12	12
e) Titoli culturali e professionali	8	15	18	22
f) Anzianità nella posizione economica	25	20	20	20
<b>totale</b>	100	100	100	100

### DISTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI MASSIMI PER AREE OMOGENEE DI INDICATORI

	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>
<b>Indicatori di curriculum</b>				
Formazione certificata e pertinente – lett. a)	40	48	48	44
Arricchimento professionale – lett. b)				
Titoli culturali e professionali – lett. e)				
<b>Indicatori di anzianità</b>				
Anzianità di servizio – lett. d)	40	32	32	32
Anzianità nella posizione economica – lett. f)				
<b>Indicatori di merito</b>				
Qualità delle prestazioni individuali – lett. c)	20	20	20	24
<b>totale</b>	100	100	100	100





#### **Art. 4 – COMMISSIONE**

4.1. Il dipendente può formulare proprie osservazioni, sia sui punteggi attribuiti d'ufficio, che sull'esito della valutazione notificata dal Responsabile di struttura.

Su dette osservazioni deve essere acquisito il parere di un Organo designato dall'amministrazione, come previsto dal comma 3, art. 81 del CCNL 16.10.2008, il quale delibererà in via definitiva in merito alle osservazioni del dipendente, riguardanti sia i punteggi attribuiti d'ufficio, che quelli relativi alla valutazione del Responsabile di struttura (nei casi previsti dall'art. 3 lettera c).

#### **Art. 5 – FORMULAZIONE E APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA**

5.1. Il punteggio complessivo finale sarà costituito dalla somma dei punteggi parziali di ogni indicatore di cui all'art. 3 del presente regolamento.

5.2. I candidati saranno collocati in graduatoria, secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo conseguito nella valutazione dei titoli.

5.3.1. Il passaggio alla posizione economica superiore avverrà nei limiti di spesa disponibili, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche, e, comunque, nel limite massimo del 70% del totale degli aventi diritto, così come utilmente collocati nella graduatoria di merito.

5.3.2. Altresi, ulteriori passaggi alle posizioni economiche superiori, consentiti dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche, potranno avvenire nel rispetto del limite massimo del 90% degli esclusi, di cui al comma 5.3.1.

5.4. Lo scorrimento avverrà con un sistema "differenziato"<sup>3</sup> della graduatoria, così da garantire che ogni categoria riceva una porzione del fondo proporzionale alle rispettive esigenze.

5.5. In caso di passaggio a posizione economica superiore l'Amministrazione darà comunicazione scritta al dipendente.

#### **Art. 6 – MODALITA' DI COMPILAZIONE E TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

Per l'espletamento contestuale delle tornate di progressione economica dall'anno 2012 all'anno 2015 le modalità di compilazione e presentazione della domanda saranno riportate in apposito manuale.

Il termine di presentazione della domanda sarà perentorio e non saranno ammessi i candidati le cui domande saranno presentate, per qualsiasi motivo, dopo il termine suddetto.

---

<sup>3</sup> La formula applicata per lo scorrimento "differenziato" è la seguente: il totale del costo effettivo per tutti gli aventi diritto di una categoria viene diviso per il costo totale di tutte le categorie; trovata così la percentuale relativa di utilizzo del fondo, per ogni categoria, questa viene moltiplicata per il fondo totale disponibile. Ciò garantisce che ogni categoria riceva una porzione del fondo proporzionale, e consente una graduatoria distribuita tra le diverse categorie, anche in base al numero degli aventi diritto.



Personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità: criteri per la determinazione indennità e valori correlati

#### 4.1 INDICATORI PER LA DETERMINAZIONE DELLA COMPLESSITÀ

TABELLA

4.2 – PERSONALE DI CAT. B,C,D, - VALORI CORRELATI ALLA COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI – ANNO 2015		
Posizioni organizzative:		
Fascia di complessità	Riferimenti	Importo indennità di responsabilità
C	Punteggio da 1000 a 1499 punti	Euro 2.000,00 annui lordi
B	Punteggio da 1500 a 3499 punti	Euro 2.500,00 annui lordi
A	Punteggio da 3500 a 4000 punti	Euro 3.000,00 annui lordi
Vice Capo Settore:		
Fascia di complessità del Settore di riferimento		Importo indennità di responsabilità
C		Euro 3.300,00 annui lordi
B		Euro 5.500,00 annui lordi
A		Euro 7.700,00 annui lordi
Funzioni specialistiche:		
Fascia di complessità	Riferimenti	Importo indennità di responsabilità
C	Punteggio da 1000 a 1499 punti	Euro 800,00 annui lordi
B	Punteggio da 1500 a 3499 punti	Euro 1.000,00 annui lordi
A	Punteggio da 3500 a 4000 punti	Euro 1.200,00 annui lordi



5.1 CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – RIEPILOGO

RUOLO		PESO		PESO
Posizioni organizzative complesse (EP)	Obiettivi collettivi	60%	Comportamenti	40%
	Obiettivi individuali			
Posizioni organizzative	Obiettivi collettivi	50%	Comportamenti	50%
	Obiettivi individuali			
EP	Obiettivi collettivi	60%	Comportamenti	40%
D	Obiettivi collettivi	50%	Comportamenti	50%
C	Obiettivi collettivi	40%	Comportamenti	60%
B	Obiettivi collettivi	30%	Comportamenti	70%

5.2 CRITERI DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ DI RISULTATO SPETTANTI

Categoria	Valutazione della Performance - Quota raggiunta	Indennità di risultato spettante
EP	da 81 punti	30% della retribuzione di posizione
	da 61 a 80 punti	20% della retribuzione di posizione
	da 51 a 60 punti	10% della retribuzione di posizione
B,C,D		
	da 81	30% del valore annuo dell'indennità di responsabilità
	da 61 a 80 punti	20% del valore annuo dell'indennità di responsabilità
	da 51 a 60 punti	10% del valore annuo dell'indennità di responsabilità



<b>PERSONALE DI CAT. EP – VALORI CORRELATI ALLA COMPLESSITÀ DELL'INCARICO ANNO 2015</b>			
<b>Posizioni organizzative complesse e Funzioni Professionali:</b>			
<b>Fascia di complessità</b>	<b>Riferimenti</b>	<b>Importo Posizione</b>	<b>Importo massimo Risultato (30% posizione)</b>
<b>C</b>	Punteggio da 1000 a 1499 punti	Euro 3.358,00 annui lordi	Euro 1.007,00 annui lordi
<b>B</b>	Punteggio da 1500 a 3499 punti	Euro 5.385,00 annui lordi	Euro 1.615,00 annui lordi
<b>A</b>	Punteggio da 3500 a 4000 punti	Euro 7.308,00 annui lordi	Euro 2.192,00 annui lordi
<b>Incarico aggiuntivo ad interim:</b> maggiorazione del 20% della retribuzione di posizione e di risultato spettante			
<b>Incarico aggiuntivo di Coordinamento di Area:</b> maggiorazione del 50% della retribuzione di posizione e di risultato spettante			