



**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA  
IPOTESI DI ACCORDO N.7/2019**

**Oggetto: Definizione della maggiorazione premi individuali e individuazione della quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita ai sensi dell'art. 20 del CCNL Istruzione e ricerca 2016 – 2018 – anno 2018**

Tra le parti

così costituite:

- 1) Commissione di Parte Pubblica, nominata ai sensi dell'art. 42 del CCNL del 19.04.2018 relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca 2016 – 2018 con delibera del CDA del 25.05.2018;
  - 2) Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U./R.S.A.), eletta il 17, 18 e 19 aprile 2018;
- visto il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance;
  - Visto l'art. 20 del CCNL Istruzione e ricerca 2016 – 2018 "Differenziazione premi individuali" che prevede quanto segue:
    - *comma 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
    - *comma 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*
    - *comma 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*
  - visto l'accordo di contrattazione n.4 del 26.09.2018 avente ad oggetto "Ipotesi di riparto Fondo risorse decentrate cat B, C, D - art. 64 CCNL 19.04.2018 – anno 2018" nel quale al punto F. Differenziazione premi individuali si prevede *Le parti concordano di destinare quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018 la somma di € 10.000 e convengono altresì di definire con successiva appendice al presente accordo sia la limitata quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione minima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sia i relativi criteri di assegnazione.*
  - visto che nell'ambito del processo di valutazione della Performance individuale 2018, il valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente appartenente alle cat. B, C, D compresi coloro che rivestono posizioni organizzative, destinatari dell'indennità di responsabilità ex art. 91, CCNL 16.10.2008 è pari a € 208,76 lordi;
  - visto che la maggiorazione del premio individuale, non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, deve essere attribuita a una limitata quota di personale;
  - esaminati gli esiti della valutazione della Performance individuale 2018;

conviene quanto segue:

1. Destinatari della maggiorazione del premio individuale 2018: personale di categoria B,C e D, ad esclusione di coloro che rivestono posizioni organizzative, destinatari dell'indennità di responsabilità ex art. 91, CCNL 16.10.2008.
2. Ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate sarà attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente; tale quota si aggiunge al premio individuale.
3. Ai sensi del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance, i dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate sono coloro che hanno ottenuto i seguenti punteggi nell'ambito delle rispettive categorie:
  - Cat. B: da 2,5 a 5
  - Cat. C: da 3 a 5
  - Cat D: da 3,5 a 5



## Università degli Studi di Udine

---

4. La quota massima di personale a cui sarà attribuita la maggiorazione di cui al precedente comma è del 27%, suddivisa per ogni categoria B, C e D.
5. Nel caso in cui una percentuale superiore al 27% ottenga il medesimo punteggio nell'ambito della categoria, si conviene di dare la precedenza:
  - al personale avente maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
  - in caso di parità di anzianità di servizio nella posizione economica, la precedenza verrà data a chi riveste la posizione economica inferiore;
  - in caso di parità di posizione economica alla maggiore la precedenza verrà data a chi ha la maggiore età anagrafica.
6. I dipendenti destinatari della maggiorazione del premio individuale 2018 potranno accedere alla maggiorazione del premio individuale 2021 e successivi.

Letto, firmato e sottoscritto.

Udine, 13.11.2019

### **La Commissione di Parte Pubblica**

f.to

Prof. Angelo Montanari (Prorettore)  
Dott. Massimo Di Silverio (Direttore Generale)

### **La Parte Sindacale**

f.to

Francesca Tonacci (FLC CGIL)  
Angela Sepulcri (FLC CGIL)  
Elisabetta Farisco (FLC CGIL)  
Stefano Ferraro (FLC CGIL)  
Oscar Romano (CONFSAL SNALS)  
Luciano Picone (CONFSAL SNALS)  
Valter Tosti (CISL Università)

Verifica da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in data 25.11.2019

Vista la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione di recepimento del presente accordo in data 26.11.2019

IL RETTORE  
Fto prof. Roberto Pinton