



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE CONTRATTUALIZZATO DELL'ATENEO DI
MODENA E REGGIO EMILIA
Sottoscritto in data 11.2.2021**

Il giorno 11 del mese di Febbraio dell'anno 2021, presso una sala del Rettorato dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Prof. Gianluca Marchi (*Presidente*)

Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*)

R.S.U., nelle persone di:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Dott.ssa Claudia Covizzi FLC-CGIL
 CISL-Scuola
Dott. Sergio Amedeo Gallo Fed. UIL-Scuola R.U.A.
Sig. Carmen Martino S.N.A.L.S. – Conf.S.A.L.

sottoscrivono l'allegato contratto integrativo per il personale dipendente contrattualizzato dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia:

CAPO 1
**CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DI CUI AGLI
ARTT.63 E 65 DEL CCNL 19.04.2018
PER L'ANNO 2020**

PREMESSA

VISTO l'art.63 del CCNL 19.04.2018;

VISTO l'art.1 – commi 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196 – della Legge 23.12.2005, n.266,
(Legge finanziaria 2006);

VISTO l'art. 67 – comma 5 – della Legge 133/2008;

VISTO l'art.5 – comma 11 della Legge 135/2012;

VISTO l'art.23 – comma 2 del Dec. Leg.vo n. 75/2017 che dispone che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*;

VISTO l'art.65 del CCNL 19.04.2018;

VISTO l'art. 11 del D.L. n. 135/2018 che dispone: *“1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento:*

a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; (...OMISSISS...)”

CONSIDERATO CHE le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.67 – comma 5 della Legge 133/2008 sono pari ad euro 192.245,74 e che la predetta somma dovrà essere versata annualmente all'entrata del bilancio dello Stato con imputazione al capo X, capitolo 2368, fatti salvi successivi orientamenti degli organi ministeriali che comporteranno modifiche al riguardo;

CONSIDERATO CHE le risorse del fondo risorse decentrate del personale di categoria B, C e D, ai sensi dell'art. 63 predetto, sono pari ad **euro 895.062,61** (risorse stabili);

CONSIDERATO CHE le risorse del fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP, ai sensi dell'art. 65 predetto, sono pari ad **euro 354.683,54** (risorse stabili).

VISTA l'ipotesi di accordo integrativo del 18.12.2020 riguardante il personale dipendente contrattualizzato dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.12.2020 con la quale è stata approvata detta ipotesi di contratto integrativo e si è autorizzata la parte pubblica a sottoscrivere il contratto integrativo predetto, fatti salvi gli adempimenti di cui all'art. 55 del Dec. Leg.vo 150/2009 (acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti di Ateneo);

VISTA la nota direttoriale del 28/12/2020, Prot.n. 265244, con la quale detta ipotesi di contratto integrativo unitamente alla relazione illustrativa ed a quella tecnico-finanziaria è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti di Ateneo al fine di acquisirne apposita certificazione, ai sensi dell'art.55 del Dec. Leg.vo n.150/2009 ed art.7 – comma 8 – del CCNL 19.4.2018;

VISTO il verbale del collegio dei revisori dei conti del 29.1.2021, con il quale detta ipotesi di contratto integrativo è stata certificata positivamente;

VISTA la nota direttoriale del 21.12.2020, prot. N. 265338, con la quale è stata trasmessa alla Consulta del Personale tecnico-amministrativo la tabella di ripartizione dei fondi del trattamento accessorio e fondo comune al fine di acquisirne parere in merito ai sensi dell'art.20, comma 2 lett. g) dello statuto di Ateneo;

VISTO il parere positivo di detta Consulta trasmesso con nota del

Art.1

A) Ripartizione del fondo risorse decentrate di cui all'art. 63 del CCNL 16.04.2018 (risorse aventi carattere di certezza e stabilità e risorse variabili) per il personale di categoria B, C e D.

Le risorse complessive *aventi carattere di certezza e stabilità* del fondo risorse decentrate del personale di categoria B, C e D dell'anno 2020, pari ad euro **895.062,61**, vengono utilizzate nel modo seguente:

(importi al netto degli oneri a carico del datore di lavoro)

- **Lavoro Straordinario**
(art.86 CCNL 16.10.2008)

Le parti decidono di ridurre temporaneamente le risorse del lavoro straordinario considerato che nel corso del corrente anno gran parte del lavoro è stato svolto in modalità da remoto, che non consente il riconoscimento di ore aggiuntive. Pertanto, verranno utilizzate risorse stabili fino alla percentuale massima del **2,40%** (corrispondente ad un importo massimo di **euro 21.478,96**) dell'importo complessivo disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2020, da utilizzare secondo i criteri indicati al **Capo 2** del presente contratto integrativo.

Ulteriori euro 4.000 verranno utilizzate qualora il fondo del trattamento accessorio mensile stanziato non sia sufficiente a coprirne i costi.

Eventuali residui confluiranno nelle risorse del fondo di riserva sotto indicato, da distribuire al personale a titolo di premio per la performance/produttività individuale.

- **Trattamento integrativo di Ateneo per gli Esperti e Collaboratori Linguistici**

Per corrispondere, in base ai criteri individuati nell'apposito contratto integrativo dell'anno 2020, i compensi riguardanti il trattamento accessorio degli esperti e collaboratori linguistici di Ateneo, vengono utilizzate risorse fino alla percentuale massima del **2,23%** (corrispondente ad un importo massimo di euro 20.000) della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2020.

- **Disagio e rischio**

(art.64 - comma 2 - lett. c) del CCNL 19.04.2018)

Per corrispondere i compensi del disagio e rischio, nel rispetto di quanto previsto al **Capo 3** del presente accordo, vengono utilizzate risorse **stabili** fino alla percentuale del **10,61%** (corrispondente ad un importo di euro 95.000) della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2020.

Eventuali residui confluiranno nelle risorse, indicate nel fondo di riserva sottoriportato, da assegnare al personale a titolo di premio per la performance individuale.

- **Indennità di responsabilità – categorie contrattuali B-C-D**

(art.64- commi 1 e 2 lett. d) del 16.4.2018)

Le parti, vista la richiesta avanzata dalla parte pubblica di ampliare le risorse di detto fondo per far fronte e riconoscere la maggiore complessità e responsabilità di alcune posizioni organizzative e specialistiche nell'ateneo (risultate conformi ai criteri dettati dagli organi istituzionali) decide per il triennio 2020/21/22 di incrementare il fondo per le indennità di responsabilità, disciplinate dal **Capo 4** del contratto integrativo del 27.2.2014, ad **euro 503.421,04** ripartito come segue:

Euro 337.749,04 quale fondo non contrattabile ai sensi dell'art.64 comma 1 del CCNL 19.4.2018 da destinare all'indennità di responsabilità del personale di categoria D (ex art.91 – comma 3 del CCNL 16.10.2008), pari alla percentuale massima del **37,73%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2020; le eventuali economie rilevate al 31.12 confluiranno nel fondo di riserva sottoriportato.

- Euro **165.672,00** quale fondo da destinare all'indennità di responsabilità di cui all'art.91 comma 1 del CCNL 16.10.2008 pari ad una percentuale massima del **18,51%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2020.

Le eventuali economie rilevate al 31.12 confluiranno nel fondo di riserva sotto riportato da assegnare al personale a titolo di premio per la performance individuale.

- **Trattamento accessorio mensile ex art.41 – comma 4- CCNL 27.01.2005**

Al fine di corrispondere l'indennità accessoria mensile, con le modalità indicate al Capo 1 – art. 3 – del contratto integrativo del 25.7.2012, vengono utilizzate **risorse stabili non contrattabili** (ai sensi dell'art. 64 – comma 1 del CCNL 19.4.2018) pari ad un importo stimato di **euro 70.000** (pari alla percentuale del **7,82%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2020. Eventuali sforamenti del fondo verranno coperti con economie risultanti dal fondo del lavoro straordinario.

Qualora invece risultassero economie alla data del 31.12 esse confluiranno nell'istituto in argomento per le medesime finalità in aumento delle risorse stanziato nell'anno 2021.

Tale indennità non verrà corrisposta al personale trasferito per mobilità presso il nostro Ateneo ed inquadrato in posizioni economiche superiori a quella iniziale.

- **Produttività collettiva e miglioramento dei servizi (ex art. 64 – comma 2 lett. b) del CCNL 19.4.2018– integrazione premi individuali per la performance**

- 1) **Risorse stabili:** al fine di integrare le somme corrisposte a titolo di premio individuale (mediante le risorse del fondo comune di ateneo) al personale che ha conseguito una valutazione positiva nel corso dell'anno 2020 viene stanziato un importo di **risorse stabili di euro 181.162,61** pari alla percentuale **del 20,24%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2020 più le economie che si realizzeranno nella parte stabile del fondo come indicato nel fondo di riserva sotto riportato.

Tali risorse verranno ripartite in modo proporzionale rispetto a quanto percepito da ciascun dipendente a titolo di premio individuale per la performance (mediante l'assegnazione delle risorse di cui al punto a) del fondo comune di ateneo).

- **Fondo di riserva**

In detto fondo confluiscono le eventuali **risorse stabili** non utilizzate degli istituti del disagio e rischio, dell'indennità di responsabilità, ex art. 91 –del CCNL 16.10.2008 e dello straordinario, per poter far fronte alla eventuale necessità di integrare i finanziamenti dei diversi istituti del trattamento accessorio nel corso dell'anno o per far fronte ad eventuali sforamenti a consuntivo delle quote previste per i singoli istituti del presente contratto integrativo.

Le risorse non utilizzate in questo istituto verranno distribuite in modo proporzionale rispetto a quanto percepito da ciascun dipendente a titolo di premio individuale per la performance/produttività come sopraindicato.

- 2) **Risorse variabili:** le risorse che verranno rilevate a fine anno 2020 quali ratei di economie dei cessati dell'anno 2020 (pari ad oggi ad un importo pari ad **euro 40.832,55**) verranno utilizzate al fine di integrare le somme corrisposte a titolo di performance organizzativa di Ateneo, da ripartire in modo proporzionale al personale che ha conseguito un premio di performance organizzativa di Ateneo nel corso dell'anno 2020 (nell'ambito del fondo comune di ateneo).

Tali risorse potranno essere integrate da eventuali ulteriori ratei di economie dei cessati rilevate al 31.12.2020.

B) Ripartizione fondo della retribuzione di posizione e retribuzione di risultato - personale di categoria EP, di cui all'art. 65 del CCNL 19.04.2018.

- a) Il fondo complessivo (**risorse stabili**) per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato e le progressioni economiche al personale di categoria EP, costituito come previsto all'art.65 del CCNL 19.4.2018 ed utilizzato ai sensi dell'art.66 del CCNL 19.04.2018, dal Capo 2 del contratto integrativo del 20.12.2012, ammonta ad **euro 354.683,54**. Tali risorse vengono utilizzate per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2020.

(importi al netto degli oneri a carico del datore di lavoro)

- b) Risorse variabili: euro 4.494,10 ed ulteriori economie che verranno rilevate nel corso dell'anno verranno utilizzate come fondo di riserva per far fronte ad eventuali sforamenti del fondo corrente e per quanto previsto dall'art.75 – commi 8 e 9 del CCNL 16.10.2008;

C) Liquidazione degli incentivi

1. I compensi riguardanti l'**INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (al netto della indennità di risultato del personale di categoria "D")** verranno liquidate nel mese immediatamente successivo alla delibera del Consiglio di Amministrazione che determinerà le variazioni alle posizioni di responsabilità per il triennio 2020/22, possibilmente da concludere entro i mesi di febbraio/marzo 2021.
2. Per l'anno 2020 si procederà poi alle liquidazioni entro le scadenze sottoindicate delle seguenti indennità del trattamento accessorio, ove sia possibile:

Istituto DISAGIO E RISCHIO	Scadenze di liquidazione
Indennità per cura e governo animali	- Entro mese di febbraio 2021 - Seconda eventuale tranches entro mese di marzo 2021
Indennità per il personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali e della Commissione Elettorale Centrale	- Entro mese febbraio 2021 - Seconda eventuale tranches entro mese di marzo 2021
Indennità di servizio festivo e notturno	- Entro mese di febbraio 2021
Indennità di servizio turno pomeridiano	-Entro mese di febbraio 2021
Indennità per chiamate di emergenza	- Entro mese di febbraio 2021
Indennità di lavoro disagiato	- Entro mese di febbraio 2021
Indennità da assegnare agli addetti locali per la Prevenzione ed ai referenti locali per le attività di pertinenza del Servizio Tecnico	- Unica tranches entro mese di marzo/aprile 2021

i restanti pagamenti saranno effettuati, ove possibile, entro il periodo estivo 2021.

CAPO 2

Determinazione della ripartizione delle risorse da destinare al lavoro straordinario, di cui all' art.86 del CCNL 16.10.2008 per l'anno 2020.

PREMESSA

VISTO l'art.86 "Lavoro straordinario" del CCNL 16.10.2008;

VISTO l'art.87 "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale"
del CCNL 16.10.2008;
VISTO l'art.4 del CCNL suddetto;

Art.1

I criteri generali di assegnazione delle risorse stanziati per il lavoro straordinario tra le strutture di Ateneo sono disciplinati al Capo 2 del contratto integrativo del 6.11.2009, fatto salvo il criterio di distribuzione del monte-ore di lavoro straordinario tra amministrazione centrale e strutture decentrate che verrà effettuato in modo proporzionale rispetto al numero del personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Gli eventuali importi residuati a fine anno andranno a confluire nel fondo di riserva disciplinato al Capo 1 del presente contratto integrativo.

Ciò premesso, considerato che il costo per la categoria D è pari ad **euro 16,52**, ne consegue che il numero massimo di ore di lavoro straordinario ripartibili, tenuto conto dell'entità massima delle risorse disponibili (**Euro 21.478,96**), è pari a **1.300**.

Dette complessive 1.300 ore, tenuto conto dei criteri sopraindicati, vengono ripartite tra i seguenti fondi:

TOTALE ORE DISPONIBILI anno 2020		1.300
Fondi per esigenze particolari di interesse generale per l'Ateneo		250
Totale dipendenti esclusi portieri e dirigenti, n.24 EP, CEL	N. unità di personale in servizio a tempo ind.	Totale ore liquidabili escluse quelle imputate ai fondi particolari
	585	1.050
Amministrazione Centrale (alla data del 1.1.2020)	199	357
Strutture Decentrate (alla data del 1.1.2020)	386	693

I Direttori e Responsabili di struttura, prima di procedere all'inoltro delle proposte e richieste di liquidazione di ore di lavoro straordinario al Direttore Generale procederanno ad informare tutto il personale della propria struttura (tramite mail) contestualmente all'Ufficio Relazioni Sindacali. I direttori di Dipartimento dovranno provvedere altresì a darne comunicazione in occasione della prima seduta utile del Consiglio di Dipartimento.

CAPO 3

**Parte normativa riguardante il disagio e rischio
di cui all'art.64 – comma 2 lett. c) CCNL 19.4.2018**

PREMESSA

VISTO il Dec. Leg.vo 81/2008;

VISTO il DPR n.146 del 5 maggio 1975, del quale vengono recepiti i principi generali che non risultano in contrasto con la predetta normativa;

VISTO l'art.88 – comma 2 – lett. c) del CCNL 16.10.2008;

VISTO l'art.64 – comma 2 – lett. c) del CCNL 19.4.2018;

Art.1

Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità

1) per il personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali e della Commissione Elettorale Centrale, in occasione delle elezioni degli Organi di Ateneo di cui al Titolo II dello Statuto (Senato Accademico, Consulta del Personale Tecnico-amministrativo, Rappresentanze studentesche negli organi universitari, CUG), del Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari e del Consiglio Universitario Nazionale:

Vengono riconosciute al personale tecnico-amministrativo componente i seggi elettorali suddetti e alla Commissione Elettorale Centrale, le seguenti indennità di disagio:

Euro 100 complessivi, per procedura elettorale, (al netto degli oneri a carico del datore di lavoro e al lordo degli oneri a carico del dipendente) per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo componente della **Commissione Elettorale Centrale**;

Euro 30 complessivi, per giornata effettiva di elezione, (al netto degli oneri a carico del datore di lavoro ed al lordo degli oneri a carico del dipendente) per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo che svolge attività di **assistenza informatica al seggio**. Per giornate effettive si intendono quelle di **apertura dei seggi elettorali**;

Euro 40 complessivi, per giornata effettiva di elezione, (al netto degli oneri a carico del datore di lavoro ed al lordo degli oneri a carico del dipendente) per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali in qualità di **segretario, di scrutatore**. Per giornate effettive si intendono quelle di **apertura dei seggi elettorali**;

Euro 50 complessivi, per giornata effettiva di elezione, (al netto degli oneri a carico del datore di lavoro ed al lordo degli oneri a carico del dipendente) per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali in qualità di **Presidente**. Per giornate effettive si intendono quelle di **apertura dei seggi elettorali**.

2) Indennità di cura e governo degli animali:

Viene riconosciuta a favore del personale che si occupa in modo continuativo della cura e governo degli animali.

Gli aventi diritto sono coloro che operano attivamente all'interno degli Stabulari di Ateneo e l'individuazione è effettuata del Responsabile della Struttura.

*L'importo erogato è fissato pari a **300 Euro lordi per il periodo di un anno.***

L'indennità può essere revocata con provvedimento del Direttore Generale, con effetto a decorrere dal mese successivo al provvedimento, nei confronti del personale che abbia dato luogo a disservizi. Il provvedimento è adottato su proposta del Responsabile della Struttura, con l'osservanza del contraddittorio nei confronti dell'interessato, previa informazione alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali.

*Viene riconosciuta poi un'integrazione all'indennità di cura e governo animali, per un importo pari a **31 euro** per ogni giornata di servizio prestato presso gli stabulari, in corrispondenza delle giornate di chiusura di tutte le Strutture di Ateneo stabilite dai competenti Organi Accademici.*

3) Indennità di front office

Viene riconosciuta l'indennità in argomento al personale che, risultando impegnato nell'attività di ricevimento, informazione, orientamento ed assistenza agli studenti, svolge non meno di 9 ore settimanali di front office, con le seguenti modalità:

- *al personale che svolge la propria attività nell'Ufficio Esami di Stato Dottorati e Master, Ufficio Orientamento, diritto allo studio, Placement, benefici e 150 ore, Ufficio Mobilità Studentesca, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Ufficio Relazioni Internazionali verrà corrisposta, per i giorni di effettiva presenza, una indennità giornaliera pari ad **euro 2,5**;*
- *al personale che svolge la propria attività nelle Segreterie Studenti, tenuto conto del maggior disagio connesso all'entità dell'affluenza studentesca più elevata, verrà corrisposta, per i giorni di effettiva presenza, una indennità giornaliera pari ad **euro 4.***

Nel computo della durata del front office si tiene conto dell'orario di apertura al pubblico dello sportello e dell'orario di ricevimento telefonico.

L'indennità è erogata annualmente ed è cumulabile con altre voci del trattamento accessorio.

L'individuazione degli aventi diritto avviene su indicazione del Responsabile del Servizio che può modificare gli aventi diritto in relazione alle mansioni effettivamente svolte dal personale.

4) Indennità di servizio e turno:

In merito alle indennità in argomento si premette che:

- *per orario di servizio si intende la ripartizione costante nella settimana dell'orario di lavoro comunicato ufficialmente ai competenti uffici dell'Amministrazione Centrale;*
- *per turno si intende la rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario di lavoro;*
- *per servizio notturno si deve intendere, pertanto, lo svolgimento, nell'ambito dell'orario di servizio, dell'attività lavorativa nella fascia fra le ore 22 e le ore 6.*

4a) Indennità di servizio notturno e di turno notturno nella misura di **Euro 31** per ogni servizio o turno svolto e per un massimo di 15 turni al mese.

4b) Indennità di servizio festivo e di turno festivo nella misura di **Euro 31** a giornata.

- *il servizio festivo dà diritto alla relativa indennità solo se è di almeno due ore.*

- il **turno festivo** dà diritto alla relativa indennità solo se è di almeno **quattro ore**.
 Il servizio o il turno festivo si possono avere in Strutture che erogano Servizi pubblici essenziali (individuati nella regolamentazione decentrata relativa al diritto di sciopero) o per eventi legati alla promozione e tutela del patrimonio artistico e culturale (es. apertura musei in giornate festive; attività officina Emilia) o legata ad attività non per conto terzi, essenziali ed assolutamente indifferibili, altamente specialistiche di supporto tecnico alla ricerca (es. verifiche su colture cellulari presso il centro di medicina rigenerativa).

4c) Indennità di servizio di turno pomeridiano nella misura di **Euro 6,20** per ogni turno (per dipendente o per lavoro di squadra) e per un massimo di 15 turni al mese; detta indennità viene corrisposta anche nel caso in cui il turno cada di sabato mattina;

La corresponsione delle indennità indicate al punto 4 sopraindicato nelle giornate non lavorative non dà diritto al computo delle ore lavorate nel conto-ore individuali disciplinate all'art. 27 del CCNL 16.10.2008.

5) Indennità per chiamate di emergenza, ossia di chiamate di pronto intervento volte alla salvaguardia di attrezzature o impianti anche informatici, nella misura di **Euro 31** a chiamata, oltre al pagamento del lavoro straordinario per le ore effettivamente svolte;

6) Indennità da corrispondere agli addetti locali per la prevenzione e ai Referenti locali per le attività di pertinenza del Servizio Tecnico.

Viene riconosciuta a ciascun addetto/referente una indennità annua pari al prodotto tra **Euro 309,87** unitari e il "fattore di complessità" previsto per la corrispondente Struttura, così come indicato nel regolamento per l'individuazione e la designazione degli addetti locali per la prevenzione e referenti locali per le attività di pertinenza del Servizio Tecnico.

7) Indennità di disagio lavorativo, in ottemperanza al DPR n.146/1975, per utilizzo nei laboratori di agenti fisici, chimici e biologici intrinsecamente pericolosi

7.1 Viene riconosciuta una indennità di disagio lavorativo al personale tecnico-amministrativo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, che, utilizzando agenti fisici, chimici e biologici, in base alle risultanze del Documento di valutazione dei rischi, di cui al Dec. Leg.vo 81/2008, è soggetto a sorveglianza sanitaria, fatto salvo quanto previsto dall'art.20 – comma 4- del DPR 3 agosto 1990, n.319 (non cumulabilità tra l'indennità di rischio da radiazioni di cui all'art.20 DPR n.319/1990 e la presente indennità).

7.2 In conformità del D.P.R. 05/05/1975, n.146, il personale indicato nel punto 1.1 sarà inquadrato nei seguenti gruppi:

GRUPPO	DESCRIZIONE
II	Prestazioni di lavoro che comportano manipolazione od esposizione diretta e continua a sostanze chimiche ad alta tossicità
III	Prestazioni di lavoro che comportano manipolazione o esposizione diretta e continua ai prodotti tossici di cui al gruppo I della tabella B (4).
IV	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a

GRUPPO	DESCRIZIONE
	<p>rumori o ultrasuoni superiori a 95 decibel in luogo aperto o a 85 decibel in luogo chiuso.</p> <p>Prestazioni di lavoro in laboratori scientifici comportanti esposizione diretta e continua, anche se non contemporanea, a prodotti e sostanze chimiche pericolose.</p>
V	<p>Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rumori non inferiori a 80 decibel in luogo chiuso.</p> <p>Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a vibrazioni o scuotimenti per l'impiego di utensili.</p> <p>Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo impiego, esposizione, contatto con materiali contaminati da virus, nonché da germi patogeni o da prodotti tossici del metabolismo batterico.</p> <p>Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico.</p>

7.3 I compensi per detto disagio lavorativo vengono articolati, in relazione ai gruppi di appartenenza (di cui al D.P.R. del 5.5.1975, n.146), nel seguente modo:

GRUPPO DI APPARTENENZA	IMPORTO
II	1,84 Euro
III	1,29 Euro
IV	0,83 Euro
V	0,72 Euro

7.4 L'indennità di disagio lavorativo di cui al comma precedente compete, per ogni giornata di servizio effettivamente reso in sede. Pertanto, non viene corrisposta durante le giornate di assenza per qualsiasi causa, anche nelle giornate svolte in smart working, ad esclusione dei periodi di assenza per infermità, infortunio sul lavoro o malattia professionale dipendente da causa di servizio inerente al rischio cui l'indennità di riferisce.

CAPO 4

Primi orientamenti sulla distribuzione del fondo del trattamento accessorio per l'anno 2021

CONSIDERATO CHE nell'anno 2021 le risorse complessive *aventi carattere di certezza e stabilità* del fondo risorse decentrate del personale di categoria B, C e D, accertate ad oggi sono pari ad euro **942.340,61**, e per il personale di categoria EP pari ad euro **359.307,41** (al netto degli oneri a carico dell'ateneo)

Le parti concordano di distribuire le risorse del trattamento accessorio per l'anno 2021 secondo i seguenti criteri:

- Le parti auspicano di prelevare gli incrementi del fondo della responsabilità (di euro 14.521,04) e di eventuali sforamenti dell'indennità accessoria mensile dal fondo del lavoro straordinario; qualora emergesse la necessità di mantenere un livello più elevato del fondo del lavoro straordinario, questo verrà comunque decurtato di una cifra minima di euro 11.000, mentre le ulteriori risorse saranno prelevate dal fondo della produttività collettiva disponibile.
- Il fondo dell'indennità di responsabilità viene mantenuto per il triennio 2020/21/22 pari ad euro **503.421,04** (comprese le risorse non contrattabili di euro 337.749,04 ai sensi dell'art.63 comma 1 del CCNL 19.4.2018) con l'impegno delle parti di mantenerlo stabile, senza alcun ulteriore incremento almeno fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL, considerato che la normativa non consente di aumentare l'importo complessivo del trattamento accessorio e che ulteriori incrementi comporterebbero una riduzione degli importi dei rimanenti istituti;
- Euro 105.000 (corrispondenti al 90% delle economie dei cessati ed importi RIA per gli anni 2020 e 2021) verranno utilizzate per attivare le progressioni economiche orizzontali nell'anno 2021 (con decorrenza 1.1.2021) applicando i criteri di un nuovo regolamento che verrà concordato entro il mese di febbraio 2021. Le parti concordano che le rimanenti risorse delle economie dei cessati pari ad euro 13.179 verranno assegnate nell'anno 2022 per le progressioni orizzontali da aggiungere alle economie dei cessati e ria dell'anno 2022. Le parti concordano altresì che a decorrere dall'anno 2021, fatte salve eventuali modifiche normative o contrattuali introdotte dal prossimo CCNL, le PEO verranno attivate annualmente, ed in base alla consistenza delle risorse rese annualmente disponibili da cessazioni e RIA, fermo restando la possibilità di valutare la loro realizzazione alla luce di una eventuale scarsità delle risorse stesse

Con successivo accordo riguardante l'anno 2021 si procederà altresì a concordare la ripartizione delle risorse tra gli altri istituti della contrattazione integrativa e la ripartizione delle risorse per le progressioni economiche orizzontali tra i vari fondi destinati a ciascuna categoria contrattuale ed area di inquadramento in modo proporzionale al numero degli aventi diritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Prof. Gianluca MARCHI _____

Dott. Stefano RONCHETTI _____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. _____

F.L.C.-C.G.I.L. _____

CISL-Scuola _____

Fed. U.I.L. – Scuola R.U.A. _____

S.N.A.L.S. – Conf.S.A.L. _____