



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

**Relazione illustrativa dell'ipotesi di contratto integrativo
per il personale dipendente contrattualizzato
dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia
Sottoscritto in data 10.05.2019**

Modulo I

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale, in data 10.05.2019, hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto integrativo per il personale dipendente contrattualizzato dell'ateneo di Modena e Reggio Emilia, vigente, per la parte economica, dall'1.1.2019 fino alla data 1.1.2020 e, per la parte normativa fino alla data di sottoscrizione del nuovo CCNL, fatte salve successive modifiche che le parti negoziali apporteranno in sede negoziale.

Le delegazioni sono così composte:

Delegazione di parte pubblica: Prof. Riccardo FERRETTI (*Presidente*); Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*) (Firmato)

R.S.U., nelle persone di: Gianluca Tosetto, Francesca De Rienzo, Gennaccari Barbara, Elvira Di Iasio, Marco Pettenuzzo, Antonio Martino (Firmato)

Organizzazioni sindacali territoriali:

FLC-CCGL nelle persone della Sig.ra Leonarda Troiano (Firmato)

CISL-Scuola nelle persone di Michele Ciocca (Firmato)

Fed. UIL-Scuola R.U.A. nella persona del dott. Primo Preti (Firmato)

S.N.A.L.S. - Conf.S.A.I. nella persona di Carmen Martino (Firmato)

Soggetti destinatari: personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, personale con contratto di somministrazione, collaboratori ed esperti linguistici.

Il contratto integrativo in oggetto al Capo 1 disciplina la ripartizione delle risorse del trattamento accessorio tra i vari istituti incentivanti previsti dal CCNL 19.04.2018, e la tempistica delle liquidazioni degli istituti del trattamento accessorio per l'anno 2019.

Al Capo 2 sono disciplinati i criteri generali di distribuzione delle risorse per il lavoro straordinario.

Al Capo 3 vengono disciplinati i criteri di distribuzione delle risorse destinate all'istituto del disagio e rischio di cui all'art.64 – comma 2 lett. c) del CCNL 19.4.2018.

Al Capo 4 sono disciplinati i criteri per la ripartizione del fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali del personale di categoria B C e D in applicazione dell'art.63 – comma 2 – lett. f) del CCNL 19.4.2018 e del personale di categoria EP, in applicazione dell'art.65 – comma 2 lett. e) del CCNL 19.4.2018

Il contratto integrativo in argomento, unitamente alla presente relazione illustrativa, con nota direttoriale del prot.n. _____, è stato trasmesso ai componenti del Collegio dei Revisori dei Conti affinché, in ottemperanza all'art.7- comma 8 del CCNL 19.04.2018, al comma 196 dell'art.1 della Legge 23 dicembre 2005, n.266 ed all'art.55 del Dec. Leg.vo n.15//2009, provveda a certificarlo.

Alcuni istituti disciplinati nell'accordo in argomento (disagio e rischio e indennità di responsabilità, parte fissa) verranno erogati entro i mesi di gennaio/febbraio dell'anno 2020, considerato che sono stati completati gli adempimenti previsti dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018-20), dal comma 8 del medesimo art.10 (obbligo di pubblicazione sul sito "*Trasparenza, valutazione e merito*"). In data 28.09.2018 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione la relazione sulla Performance ed è stata validata in data 9/10/2018 dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.

Il Piano Integrato di Ateneo 2019-21 - Parte Strategica, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 12.04.2019, previo parere positivo del Senato Accademico del 09.04.2019.

Avendo infine adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.11.2011, così come modificato in data 25/05/2018 ed in data 12.4.2019 (con pareri positivi dell'OIV in data 20/06/2018 e del 03/05/2019), di cui sono state pubblicate le relazioni/attestazioni dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni-, ai sensi dell'art.14 – comma 4 lett. a) e sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza di cui alla lett. g) del medesimo articolo, d.lgs. 150/2009.

La trattativa si è svolta tenendo conto delle seguenti norme e disposizioni contrattuali che costituiscono il presupposto per le disposizioni contenute nel suddetto accordo:

-l'art.42- comma 3- del CCNL 19.04.2018 che stabilisce: "*Sono oggetto di contrattazione integrativa: a) i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art.63 tra le diverse modalità di utilizzo;*

- art.1 – commi 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196 – della Legge 23.12.2005, n.266, (Legge finanziaria 2006) che ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2006, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa non possa essere superiore a quello previsto per l'anno 2004, negli importi certificati dai competenti Organi di Controllo e che detti importi possono essere incrementati degli importi fissi dei previsti dai CC.CC.NN.L. che non risultino confluiti nei fondi dell'anno 2004;

-l'art.67 – comma 5 –della Legge n.133/2008 che prevede: "(...) *A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle (...) università, determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali, non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'art.48, comma 6 del Dec. Leg.vo 30 marzo 2001*

n.165 e, ove previsto, all'art.39 , comma 3- ter della Legge 27 dicembre 1997, n.449 e successive modificazioni ridotto del 10 per cento”;

- Il Dec. Leg.vo n. 75/2017 che all'art.23 – comma 2 - 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”;

Il fondo del trattamento accessorio dell'anno 2019 è stato costituito secondo quanto previsto dall'art.63 del CCNL 19.04.2018, dall'art.1 – commi 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196 – della Legge 23.12.2005, n.266, (Legge finanziaria 2006), dall'art. 67 – comma 5 – della Legge 133/2008, dall'art. 23 – comma 2 del Dec. Leg.vo 75/2017.

Il fondo in argomento è stato determinato nel seguente modo:

COSTRUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE			
Alla data dell'1.1. 2019 (al netto oneri a carico ente)			
LIMITE RISORSE PER FONDI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DERIVANTE dall'art.23 - comma 2 del Dec. Leg.vo n. 75/2017			
FONDO DELL'ANNO 2017 (Risorse Stabili)			di cui risorse EP
Totale fondo quale limite anno 2016 (lordo peo)	importo complessivo incrementi con 2018 al euro 4254,9	€ 1.942.882,30	€ 360.410,92
Totale fondo RISORSE STABILI anno 2018 netto peo		€ 1.174.403,48	di cui per ep € 356.979,17
Risparmi cessati dal servizio anno 2018 (importo annuo per 2019)		€ 62.308,73	
Risparmi cessati dell'anno 2018 PEV (importo annuo 2019)		€ 3.863,86	
RIA CESSATI DAL SERVIZIO PER 2019		€ 22.165,00	
Costo annuale effettivo progressioni economiche orizzontali alla data del 9.8.2004 (considero costo peo 2000 2002 2004 al netto dei cessati dal servizio)		€ 355.434,23	
Costo annuale progressioni economiche orizzontali dal 2004 al 2014		€ 185.676,54	
costo effettivo peo fuori bilancio alla data dell 1.1.2015		€ 242.153,03	
costo effettivo peo fuori bilancio alla data dell 1.1.2017		-€ 13.400,48	DI CUI PER EP -€ 3.446,05
costo effettivo peo fuori bilancio alla data dell 1.1.2019		-€ 67.557,09	DI CUI PER EP € 3.316,28
totale fondo 2019 da confrontare con fondo anno 2016		€ 1.965.047,30	€ 356.849,40
Totale fondo quale limite anno 2016	lordo peo	€ 1.942.882,30	di cui ep € 360.410,92
DECURTAZIONE FONDO 2019 PER CONFRONTO 2016		€ 22.165,00	€ 0,00
Totale fondo anno 2019 lordo peo		€ 1.942.882,30	
Costo effettivo peo fuori bilancio anno 2019		€ 702.306,23	
Totale fondo RISORSE STABILI anno 2019 netto peo		€ 1.240.576,07	di cui per ep € 356.849,40

Risorse variabili	fondo personale categ b c d		
Risparmi cesanti dell'anno 2019 (importo rateo 2019)		€ 0,00	
Risparmi cesanti dell'anno 2019 PEV (importo rateo 2019)			
Risparmi rina 2019 (importo rateo 2019) che non si possono inserire nel Fondo)	€ 0,00	€ 0,00	totale (B C D SP)
Economie dei fondi del trattamento accessorio anno 2018	€ 0,00	€ 0,00	
totale risorse variabili	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
FONDO RISORSE DECENTRATE 2019	fondo personale categ b c d		fondo ep
Totale fondo BCD anno 2019 al netto costo per 2011 2018 (meno fondo ep)	€ 893.726,67	€ 356.849,40	€ 1.240.576,07
Fondi ulteriori che non rientrano nei limiti anno 2016 per peo 2019	€ 18.432,17	€ 1.299,66	
totali fondi anno 2019	€ 902.158,84	€ 358.149,06	€ 1.260.307,90

Si illustra brevemente il contenuto di detto accordo:

Al Capo I, come già sopra evidenziato, è stato disciplinato quanto segue:

- a) Sono stati definiti i criteri di ripartizione, per l'anno 2019 del fondo del trattamento accessorio che è stato suddiviso nel seguente modo:

QUADRO DI SINTESI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2019

TABELLA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO - Anno 2019		TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2019 (al netto oneri)	%
Ind. Posizione e di risultato - categoria EP	€ 353.020,98	98,57%	
Fondi ulteriori 0,1% monte salari anno 2015 per peo 2019 ep	€ 1.299,66	0,39%	
Ulteriori risorse fondo di riserva per peo 2020 ep (economie cessati)	€ 3.828,42	1,07%	
totale fondo ep	€ 358.149,06	100,00%	
Trattamento accessorio mensile ex art. 88 comma 3 CCNL 16.10.2008	€ 70.000,00	7,76%	
TRATTAMENTO ACCESSORIO CEL	€ 20.000,00	2,22%	
totale disagio e rischio (art. 88 - comma 2 lett. c del CCNL 16.10.2008)	€ 95.000,00	10,53%	
Straordinario	€ 40.000,00	4,43%	
Indennità di responsabilità categoria D - Art.51 - comma 3	€ 337.749,04	37,44%	
Indennità di responsabilità categorie B C D - Art.51 - comma 1	€ 141.150,96		
Ulteriori risorse da attribuire alla Ind. di responsabilità	€ 10.000,00	16,75%	
performance individuale (risorse stabili)	€ 147.651,67	16,37%	
Performance organizzativa (risorse variabili)	€ 0,00	0,00%	
Fondi ulteriori 0,1% monte salari anno 2015 per peo 2019 B C D	€ 18.432,17	2,04%	
Ulteriori risorse Fondo di riserva per peo 2020 B C D (economie cessati)	€ 22.165,00	2,48%	
TOTALE fondi STANZIATI NEL/ANNO 2019 trattamento accessorio meno per 2017 (risorse stabili)	€ 1.260.307,90	100,00%	

Le risorse da distribuire per la performance individuale (risorse stabili) ammontano complessivamente ad un importo pari ad euro 147.661,67 e verranno ripartite tra tutto il personale tecnico-amministrativo sulla base degli esiti del processo di valutazione (applicando il criterio della differenziazione di cui all'art.20 del CCNL 19.4.2018). Il personale infatti verrà suddiviso in tre fasce di livello alto medio e basso. In fascia alta non potrà accedere più del 60% del personale ed in fascia bassa accederà obbligatoriamente chi ha svolto un periodo effettivo di lavoro inferiore ai 4 mesi. Coloro che si posizionano in fascia bassa otterranno 1,7 quote del fondo complessivo, in media 2,2 quote in alta 3 quote. Pertanto tali risorse verranno ripartite sulla base degli esiti valutativi della performance. Il personale collocato in fascia alta percepirà una maggiorazione del compenso medio pro capite del 30 %.

Per la performance organizzativa (risorse variabili) verranno utilizzate le eventuali economie risultanti dai fondi del trattamento accessorio del personale di categoria B C e D (Straordinario, disagio e rischio e indennità di responsabilità di fascia C D E F, e risorse non utilizzate per le progressioni economiche orizzontali) da distribuire al fine di integrare le somme corrisposte a titolo di performance organizzativa, da ripartire in modo proporzionale al personale che ha conseguito un premio di performance organizzativa nel corso dell'anno 2019 (nell'ambito del fondo comune di ateneo). In tale capo sono state fissate le scadenze per la liquidazione dei vari istituti del trattamento accessorio.

Al Capo 2 sono disciplinati i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate al lavoro straordinario: le parti negoziali hanno confermato la consistenza del fondo dello scorso anno per un importo complessivo pari ad euro 40.000.

Tale importo verrà distribuito tra le strutture di Ateneo mediante la costituzione di tre fondi: un Fondo per esigenze particolare di interesse generale per l'Ateneo, gestito dal Direttore Generale, un fondo per l'Amministrazione Centrale, gestito dal Direttore Generale, un terzo per le strutture decentrate, gestito dal Direttore Generale e dal Presidente della Conferenza dei Direttori di Dipartimento.

Il numero di ore massimo di ore di lavoro straordinario da assegnare e ripartire tra detti tre fondi viene determinato dividendo l'importo del fondo complessivo con il costo di un'ora di straordinario per la categoria contrattuale D in quanto in media tale categoria usufruisce maggiormente del lavoro straordinario.

Il numero massimo di ore di lavoro straordinario così calcolato, tenuto conto che il costo medio ponderato è pari ad euro **16,52**, è pari a **2.421**.

Dette complessive **2.421** ore, tenuto conto dei criteri sopraindicati, vengono ripartite tra i predetti fondi come segue:

TOTALE ORE DISPONIBILI anno 2019			2.421
Fondi esigenze particolari di interesse gen. per l'Ateneo			500
Totale dipendenti esclusi portieri e dirigenti, n.26 EP, coll. ed esp. Ling.	N. unità di personale in servizio	Totale ore liquidabili escluse quelle imputate ai fondi particolari	
	576	1.921	
Amministrazione Centrale (alla data del 1.1.2019)	185	617	
Strutture Decentrate (alla data del 1.1.2019)	391	1.304	

L'assegnazione delle ore di straordinario, riguardanti i fondi dell'amministrazione centrale e quello per le Strutture decentrate, verrà effettuata, esaminando le richieste che perverranno dando la priorità alle seguenti motivazioni:

- scadenze o adempimenti improcrastinabili, anche conseguenti ad attività connesse alla didattica od alla ricerca;
- traslochi particolarmente gravosi;
- ispezioni che comportano la presenza in servizio del personale interessato;
- necessità di permanenza in servizio di singole unità di personale nei casi eccezionali in cui si verifici una percentuale elevata di assenze dal servizio nel medesimo periodo o di cessazioni, tali da comportare gravi inadempimenti o disservizi nel funzionamento della struttura;
- altre esigenze di interesse generale connesse agli obiettivi ed indirizzi strategici dell'Ateneo.

Le parti negoziali hanno confermato il criterio introdotto dall'anno 2015: 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. Inoltre essi dovranno darne comunicazione in occasione della prima seduta utile del Consiglio di Dipartimento.

Tutto ciò per garantire trasparenza e capillare informazione delle scelte effettuate e per responsabilizzare tutti gli operatori e le lealtà lavorative indirizzandole ad un utilizzo attento ed oculato di tale istituto.

Al Capo 3 vengono disciplinati i criteri di distribuzione delle risorse destinate all'istituto del disagio e rischio di cui all'art.64 – comma 2 lett. c) del CCNL 19.4.2018, come sottoindicato:

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, 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.

L'intento delle parti negoziali è quello di premiare le strutture e i dipendenti che offrono servizi di apertura degli sportelli agli studenti e di ampliamento dell'accessibilità degli stessi ai vari servizi (apertura al sabato o per orari prolungati del pomeriggio delle biblioteche, segreterie studenti, attività informativa presso

le portinerie). Infatti viene riconosciuta una indennità al personale che svolge il proprio lavoro articolato in turni ed impegnato in dette attività.

Dette indennità mirano anche all'incentivazione del personale coinvolto in eventi legati alla promozione e tutela del patrimonio artistico e culturale (es. apertura musei in giornate festive; attività officina Emilia) o legati 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)

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. Legge n. 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).

GRUPPO	DESCRIZIONE
IV	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rumori o ultrasuoni superiori a 95 decibel in luogo aperto o a 85 decibel in luogo chiuso. Prestazioni di lavoro in laboratori scientifici comportanti esposizione diretta e continua, anche se non contemporanea, a prodotti e sostanze chimiche pericolose.
V	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rumori non inferiori a 80 decibel in luogo chiuso. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a vibrazioni o scuotimenti per l'impiego di utensili. 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. 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.

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. Pertanto, non viene corrisposta durante le giornate di assenza per qualsiasi causa, 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.

In merito alle indennità previste ai sopraindicati punti 5), 6) e 7) si fa presente che l'Ateneo è impegnato in tematiche ambientali, perseguendo la raccolta differenziata dei rifiuti, utilizzo di toner riciclati, limitazioni alle stampe cartacee e utilizzando un piano di smaltimento per tutti i rifiuti prodotti dalle strutture dell'Università. Sono inoltre in corso studi ed approfondimenti da parte di un gruppo di lavoro per i "corretti stili di vita" finalizzati alla pianificazione di eventi e azioni per promuovere il benessere organizzativo in Ateneo al fine anche di ridurre i rischi sopraindicati.

Al Capo 4 le parti negoziali hanno concordato di attivare a decorrere dall'anno 2019 le procedure selettive per le progressioni economiche all'interno della categoria, applicando i criteri previsti dal regolamento per lo svolgimento delle selezioni concordato in data 10 5 2019.

Considerato che le stesse si concluderanno nell'anno 2020 in tale anno per tali finalità vengono stanziare complessivamente **euro 45.725,25**, netto oneri a carico del datore di lavoro, (corrispondenti alle risorse delle economie dei cessati anno 2018) da prelevare dalle risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2020.

Tenuto conto dei criteri indicati all'art.4 del regolamento per lo svolgimento delle selezioni per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Modena e Reggio Emilia sottoscritto in data 27.2.2014, considerato che in data 19.4.2018 il nuovo CCNL ha previsto incrementi stipendiali per tutte le categorie di dipendenti, si riafferma l'orientamento di distribuire le risorse per le finalità in argomento in modo proporzionale al numero degli aventi diritto.

Non potendo avvalersi di tutti gli istituti premianti date le reiterate limitazioni imposte dalla normativa vigente sui fondi complessivi del trattamento accessorio, il riconoscimento di una progressione economica orizzontale non sarà cumulabile con l'indennità accessoria mensile, di cui all'art.88- comma 2 -lett. f) del CCNL 16.10.2008.

Pertanto, ai beneficiari della progressione economica orizzontale l'indennità accessoria mensile verrà riassorbita, a partire dalla data del nuovo inquadramento (1.1.2020), dall'aumento economico stipendiale dovuto al passaggio nella nuova posizione economica.

Detto importo complessivo (pari ad **euro 45.725,25**) viene ripartito tra singoli fondi destinati a ciascuna categoria contrattuale e, all'interno della stessa, ulteriormente ripartito in due parti: la prima da assegnare al personale di Area amministrativo- contabile/gestionale e di Area dei servizi generali e tecnici e la seconda da assegnare al personale delle restanti Aree professionali.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Stefano RONCHETTI

