



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 15.7.2021

Il giorno 15 del mese di Luglio dell'anno 2021, ^{IN MODALITÀ ONLINE PRESSO} 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*) (12/7/2021)

R.S.U., nelle persone di:

GIANLUCA IOSETTO

NARGO PENNUNZO

Dario Mazzoli...

Daria David.....

Elvira Di Iasio.....

Francesca De Rienzo

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Dott.ssa Claudia Covizzi FLC-CGIL

Sig. Rosario Giuffrida CISL-Scuola

Dott. Sergio Amedeo Gallo Fed. UIL-Scuola R.U.A.

Dott.ssa 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 2021**

PREMESSA

VISTO l'art.63 del CCNL 19.04.2018;

Edi Garb

1

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, per l'anno 2021 sono pari ad **euro 942.340,06** (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, per l'anno 2021 sono pari ad **euro 359.307,41** (risorse stabili).

VISTA l'ipotesi di accordo integrativo del 24.6.2021 riguardante il personale dipendente contrattualizzato dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.6.2021 con la quale è stata approvata detta ipotesi di contratto integrativo e si è autorizzata la parte pubblica a sottoscrivere il contratto integrativo

Edi Garb

R *Ciancio Motta*
mauro Deliege

2

Doire David

Stefano Rucchetti

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 28/06/2021, Prot n 153678, 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 2.7.2021, n.39, con il quale detta ipotesi di contratto integrativo è stata certificata positivamente;

VISTA la nota direttoriale del 28/06/2021, Prot n 153674, 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 2021, pari ad euro **942.340,06**, 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 biennio 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 **3,08%** (corrispondente ad un importo massimo di **euro 29.000,00**) dell'importo complessivo disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2021, da utilizzare secondo i criteri indicati al **Capo 2** del presente contratto integrativo.

Francesco Del Negro

E di Jorb

Cianca Motta

3

CS

f h

CH

R

MP

U

Dore Dolid

Stefano Ronchetti

Eventuali residui confluiranno nelle risorse del fondo di riserva sotto indicato, al fine di coprire eventuali sforamenti del fondo dell'Indennità accessoria mensile e la restante parte 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 2021, i compensi riguardanti il trattamento accessorio degli esperti e collaboratori linguistici di Ateneo, vengono utilizzate risorse fino alla percentuale massima del **2,12%** (corrispondente ad un importo massimo di euro 20.000) della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2021.

- **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 **10,08%** (corrispondente ad un importo di euro 95.000) della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2021.

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 risorse stanziare nel triennio 2020/21/22 per il fondo per le indennità di responsabilità, disciplinate dal **Capo 4** del contratto integrativo del 27.2.2014, sono pari 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 **35,84%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2021; le eventuali economie rilevate al 31.12 confluiranno nel fondo di riserva sottoriportato.

Francesco Del Negro

F. di Gesù

Ciccarelli

4

Alt

R MF

Uf

W f lu
Dore Dore

Stefano Rancetti

- 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 **17,58%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2021.

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 **7,43%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2021. Eventuali sforamenti del fondo verranno coperti con economie risultanti dal fondo del lavoro straordinario o con il fondo di riserva sotto indicato.

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.

- **Progressione economica del personale B C e D all'interno della categoria:**
(art.79 del CCNL 16.10.2008, art. 63 – comma 2 lett. f) del CCNL 19.4.2018)

Anno 2021

- a. Al fine di attivare le procedure per le progressioni economiche orizzontali nel corso dell'anno 2021 (applicando i criteri dell'apposito regolamento) verranno stanziato **euro 99.834,90** (pari a **105.000** meno **5.165,10** euro per PEO cat. EP, risorse dovute a cessazioni di EP dal servizio nell'anno 2020, come dettagliato nel successivo Art.1 Lett B, punto b) (ai sensi dell'art. 63 – comma 2 lett. f) del CCNL 19.4.2018) come percentuale massima (quali risorse stabili accertate nel corso dell'anno 2019/2020 per economie annuali dei cessati 2019/2020 e risparmi dei cessati anno 2019/2020), da decurtare in modo permanente dal fondo delle risorse stabili.

francesco Del Negro

Ciccarelli

AT

R

MP

5

Dore David

ly

AT flr

Edi' Gerbo

Stefano Rancetti

- b. La progressione economica in argomento avrà decorrenza 1.1.2021 (qualora le graduatorie vengano pubblicate nel medesimo anno di riferimento).

Le parti dispongono che le economie che si realizzeranno una volta terminate le procedure selettive, o qualora non fosse possibile chiudere le graduatorie entro il 31.12.2021, andranno ad incrementare il fondo di riserva dell'anno 2021.

Le risorse complessivamente stanziata a decorrere dall'anno 2021 per le progressioni economiche del personale di categoria B C D verranno ripartite secondo i criteri indicati al **Capo 4** del presente accordo.

- **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 2021 viene stanziato un importo di **risorse stabili di euro 105.084,12** pari alla percentuale **del 11,15%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2021 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 **euro 20.000** di risorse stabili (pari alla percentuale **del 2,12%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate) più quelle eventualmente non utilizzate degli istituti del disagio e rischio, dell'indennità di responsabilità, ex art. 91 –del CCNL 16.10.2008 e dello straordinario, e delle progressioni economiche orizzontali, per poter far fronte alla eventuale necessità di integrare i finanziamenti dell'indennità accessoria mensile, in via prioritaria, e del disagio e rischio.

Edi' Gorb

Cianci' Motta

Francesca Bellini

R MF

6

ly

Dore' Bellini

Stefano Ronchetti

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.

In via residuale e, solo qualora vi sia il parere favorevole delle parti negoziali, tale fondo potrà essere utilizzato anche per far fronte ad eventuali sforamenti, rilevati a consuntivo, dei restanti istituti del trattamento accessorio (indennità di responsabilità e straordinario).

Risorse variabili: le risorse che verranno rilevate a fine anno 2021 quali ratei di economie dei cessati dell'anno 2021 (pari ad oggi ad un importo pari ad **euro 21.664,57**) verranno utilizzate al fine di integrare le somme corrisposte a titolo di performance **organizzativa generale di Ateneo**, da ripartire in modo proporzionale al personale che ha conseguito un premio di performance organizzativa generale di Ateneo nel corso dell'anno 2021 (nell'ambito del fondo comune di ateneo).

Tali risorse potranno essere integrate da eventuali ulteriori ratei di economie dei cessati rilevate al 31.12.2021.

A queste risorse verranno aggiunte euro 96.818,39 (netto oneri) quali economie dei buoni pasto anno 2020, ai sensi dell'art.1 – comma 870, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Finanziaria anno 2021), da distribuire come segue:

il 70% pari ad euro 67.773 da distribuire come premio di performance individuale al personale che ha ricevuto una valutazione positiva nell'anno 2021 mediante assegnazione di tre importi a seconda del giudizio ottenuto, fino a concorrenza del fondo a disposizione, come segue

- **Pari ad euro 100 con giudizio eccellente**
- **Pari ad euro 90 con giudizio Adeguato/Più che adeguato**
- **Pari ad euro 80 con giudizio parzialmente adeguato**

Qualora il fondo in argomento con l'assegnazione di detti importi non fosse sufficientemente capiente tali importi verranno proporzionalmente ridotti.

Il 30% del predetto fondo pari ad euro 29.045,39 verrà distribuito nell'ambito del fondo per la performance organizzativa di struttura, assegnando a ciascun dipendente una somma in proporzione alla quota acquisita nell'ambito del processo valutativo di cui all'art. 1 lett b.1.2) dell'accordo sul fondo comune di ateneo.

Francesco Del Negro

Edi Zerbo

GM

R MF

7
Giancarlo Basso

ly

45 f lu
Dore Basso

Stefano Ronchetti

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.

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 per l'anno 2021 ammonta ad **euro 359.307,41**. Tali risorse vengono utilizzate nel modo seguente:

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

a) Risorse da assegnare per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 pari ad **euro 354.142,31** verranno utilizzate ai sensi dell'art.66 del CCNL 19.04.2018, dal Capo 2 del contratto integrativo del 20.12.2012;

le economie che si realizzeranno al 31.12 confluiranno nell'istituto in argomento in aumento delle risorse stanziare per l'anno successivo.

b) Al fine di attivare le procedure per le progressioni economiche orizzontali nel corso dell'anno 2021 (applicando i criteri dell'apposito regolamento) verranno stanziare **euro 5.165,10** (corrispondenti ad **euro 4.494,10** quali risorse stabili accertate nel corso dell'anno 2019/2020 per economie annuali dei cessati 2019/2020 e risparmi ria dei cessati anno 2019/2020 ed **euro 671** gravanti sul fondo della retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP), da decurtare in modo permanente dal fondo delle risorse stabili stanziare per l'anno 2021.

La progressione economica in argomento avrà decorrenza 1.1.2021 (qualora le graduatorie vengano pubblicate nel medesimo anno di riferimento).

Le parti dispongono che le economie che si realizzeranno una volta terminate le procedure selettive per gli EP o qualora le graduatorie non possano essere pubblicate entro la data del 31.12.2021, riconfluiranno nel fondo di cui alla lett. B).

Le risorse complessivamente stanziare a decorrere dall'anno 2021 per le progressioni economiche del personale di categoria EP verranno ripartite secondo i criteri indicati al **Capo 4** del presente accordo.

Edi' Gerbo
Francesco Del Negro
R
MF
8
Ly
Dore David
Stefano Rucletti

- a) Risorse variabili: le ulteriori economie che verranno rilevate nel corso dell'anno (ad oggi rilevate pari ad euro 2.696,48) 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 entro il mese di dicembre 2021. La liquidazione dell'indennità di risultato per il personale con incarico di responsabilità di cui all'art.91 – comma 3 – verranno liquidate entro il mese successivo alla delibera del Consiglio di Amministrazione di approvazione delle valutazioni.
2. Per l'anno 2021 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 tranche entro mese di marzo 2021
Indennità per il personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali e della Commissione Elettorale Centrale	- Entro mese dicembre 2021 - Seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2022
Indennità di servizio festivo e notturno	- Entro mese di dicembre 2021 - Seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2022
Indennità di servizio turno pomeridiano	- Entro mese di dicembre 2021 - Seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2022
Indennità per chiamate di emergenza	- Entro mese di dicembre 2021 - Seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2022
Indennità di lavoro disagiato	- Entro mese di dicembre 2021 - Seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2022

Edi Zerb
 Francesco Del Negro
 R MP
 9
 Uf
 Domenico
 Stefano Ronchetti

Indennità da assegnare agli addetti locali per la Prevenzione ed ai referenti locali per le attività di pertinenza del Servizio Tecnico

- Entro mese di marzo 2022

i restanti pagamenti saranno effettuati, ove possibile, entro il periodo estivo 2022.

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 2021.

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 stanziare 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 29.000**), è pari a **1.755**.

Dette complessive 1.755 ore, tenuto conto dei criteri sopraindicati, vengono ripartite tra i seguenti fondi:

Francesco Del Negro
Edi Zerb
Catt
Giancarlo Pletta
10
Stefano Ronchetti
Dore Dore
f.ber

TOTALE ORE DISPONIBILI anno 2021		1.755
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
	583	1.505
Amministrazione Centrale (alla data del 1.1.2021)	200	516
Strutture Decentrate (alla data del 1.1.2021)	383	989

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;

Stefano Rucchetti

Edi Zerb
 11
 Franco Del Negro
 Dare David

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-compressivi, 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

L'indennità in argomento viene riconosciuta, nel periodo emergenziale per covid-19 (in assenza del contratto individuale di disciplina dello smart working) e fino all'adozione del POLA, al personale che risulta impegnato nell'attività di ricevimento, informazione, orientamento ed assistenza agli studenti, mediante ore di lavoro in front office, in giornate stabilite ufficialmente (mediante pubblicazione sul sito web), 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 effettivo servizio (anche in modalità da remoto in assenza del contratto individuale nel periodo precedente all'applicazione del Pola) in corrispondenza delle giornate di lavoro in front office, 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 effettivo servizio (anche in modalità da remoto in assenza del contratto individuale nel periodo precedente all'applicazione del Pola) in corrispondenza delle giornate di lavoro in front office, 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 e di appuntamenti da remoto on line.

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.

Tale indennità verrà disciplinata nuovamente dalle parti negoziali in occasione dell'applicazione del POLA.

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.

Stefano Ronchetti

Francesco De Leo

Edi Jaso

CAH

Cesare Betti

R

13

MF

LF

UR

Sh

Dario David

- 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 ed un minimo di tre turni annuali; 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).

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 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.

Capo4

Criteri di ripartizione delle risorse stanziati per le progressioni economiche orizzontali

1. Le parti negoziali concordano di attivare a decorrere dall'anno 2021 le procedure selettive per le progressioni economiche all'interno della categoria, applicando i criteri previsti dall'apposito regolamento per lo svolgimento delle selezioni.
2. Considerato che le stesse si concluderanno nell'anno 2021 in tale anno per tali finalità vengono stanziati complessivamente **105.000 euro al netto** oneri a carico del datore di lavoro, (tenuto

15

Francesca Bellio

Edi Zerb
Stefano Rancetti
R
Cassiano Motta
M
L
G
Daniele Basso

conto delle risorse delle economie dei cessati per l'anno 2019/20) da prelevare dalle risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2021.

3. 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, 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.
4. Resta inteso che, 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.
5. Pertanto, ai beneficiari della progressione economica orizzontale l'indennità accessoria mensile verrà riassorbita, a partire dalla data del nuovo inquadramento (1.1.2021), dall'aumento economico stipendiale dovuto al passaggio nella nuova posizione economica.
6. Detto importo complessivo (pari ad **105.000**) viene ripartito tra singoli fondi destinati a ciascuna categoria contrattuale, nel modo seguente:

IMPORTO TOTALE DA RIPARTIRE €105.000

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA B: AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI GENERALI E TECNICI

€ 1.901,06

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA C:

€34.614,61

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA D:

€ 62.749,88

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA EP:

€ 5.165,10

IMPORTO TOTALE DISTRIBUITO

€ 104.430,65 (comprensivo delle risorse per il personale di categoria EP interamente utilizzate)

L'importo rimanente (per i fondi del personale di categoria B C e D) pari ad **euro 569,35** verrà riassegnato ed utilizzato per scorrere la graduatoria dei vincitori, qualora sommato ai residui eventualmente rimasti da ciascuna graduatoria, sia possibile attivare una poe per ciascuna categoria contrattuale. In caso contrario le risorse economizzate, nell'anno 2021 confluiranno nel fondo di riserva di cui all'Art.1 Lett. A, da ridistribuire per la

Edi Zerb
Franco Del Negro
CR
Stefano Ronchetti
16
UP
LY
GK
f. l. m.
Dore Ballo

performance individuale anno 2021; il medesimo importo verrà impiegato nell'anno 2022 per integrare i finanziamenti per le progressioni economiche orizzontali decorrenti dall'anno 2022.

Le risorse che eventualmente residueranno dalla graduatoria di categoria EP potranno essere utilizzate per la remunerazione della retribuzione di risultato dell'anno 2021; il medesimo importo verrà impiegato nell'anno 2022 per integrare i finanziamenti per le progressioni economiche orizzontali decorrenti dall'anno 2022.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Prof. Gianluca MARCHI

[Signature]

Dott. Stefano RONCHETTI

[Signature]

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

[Signature]

CISL-Scuola

[Signature]

Fed. U.I.L. - Scuola R.U.A.

[Signature]

S.N.A.L.S. - Conf.S.A.L.

[Signature]

G

O

R.S.U. _____

Firmato digitalmente da: Dario Mazzoli
Data: 09/07/2021 09:53:28

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. _____