



**UNIVERSITÀ  
DI PARMA**

Il sottoscritto Prof. Enrico Gagnoli, Presidente della delegazione di parte pubblica, è autorizzato con delibera CDA/26-10-2023/502 dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 7 comma 8 del CCNL 19.04.2018, a sottoscrivere il presente C.C.I.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO  
DELL'UNIVERSITA' DI PARMA**

**RIPARTIZIONE E FINALIZZAZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO  
AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2022**

Il Presidente della Delegazione Trattante

Prof. Enrico Gagnoli

firmato

Parma, 31 ottobre 2023



## TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente accordo è stipulato ai sensi delle disposizioni dell'art. 1, comma 10 del CCNL di comparto del 19.04.2018 che testualmente recita *“Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D.lgs. n. 165/2001”*. Gli artt. 64 e 66 del suddetto CCNL di comparto stabiliscono i termini di utilizzo delle risorse relative ai fondi costituiti e certificati dai Revisori dei Conti.
2. Il presente accordo, si applica, in conformità all'art. 1 del CCNL, a tutto il personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa. Sono esclusi i Dirigenti di ruolo e a contratto, per i quali per l'anno 2022 è stato previsto un accordo separato.
3. Si intende interamente richiamato il comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001.
4. Quanto sopra fermo restando quanto disciplinato dal CCI del 01.04.2022 in relazione alle PEO anno 2022.

### Art. 2

#### Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto, a seguito delle procedure normative previste, entra in vigore il giorno della sua sottoscrizione definitiva e produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2022.
2. Salvo per le parti ove è previsto diversamente, conserva la sua efficacia giuridica fino alla stipula del successivo contratto integrativo di Ateneo.

## TITOLO II: FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

### Art. 3

#### Costituzione del Fondo per il salario accessorio

1. Con verbale n. 8/2023, in data 27.09.2023, il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la seguente complessiva quantificazione delle risorse decentrate per le Categorie B-C-D e del Fondo retribuzione di posizione e risultato per Categoria EP disponibili per l'anno 2022: **euro 2.498.818,96** lordo dipendente, oltre oneri a carico dell'Amministrazione.



2. La quantificazione delle risorse di cui al precedente comma 1 è comprensiva di euro **334.170,69** in applicazione dell'art. 5, comma 1 del DL 22 giugno 2023 n. 75 relativo all'utilizzo dei fondi assegnati all'Università di Parma con tabella n.7 allegata al Decreto Ministeriale n. 581 del 24.06.2022 e di euro **120.000,00** secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e più in particolare dell'art. 4, comma 5 della Legge 19 ottobre 1999 n. 370, con destinazione di una parte di quanto assunto al bilancio di Ateneo in applicazione del *"Regolamento sulla disciplina delle attività di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni"*. La delegazione di parte sindacale ha preso atto della destinazione dei fondi di cui al precedente comma 2 nella certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti manifestando il proprio parere positivo.

3. Ai sensi del citato art. 5, comma 1 del D.L. 23.06.2023 n. 75, i fondi di Decreto Ministeriale n. 581 sono destinati alla *"valorizzazione del personale tecnico amministrativo [...] in ragione della partecipazione dello stesso a progetti finalizzati [...] nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal contratto nazionale"*. Le parti concordano che, in considerazione del maggiore impegno richiesto a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo nell'anno 2022, tali risorse siano utilizzate esclusivamente per implementare le quote premiali previste dal presente contratto e sempre in relazione alla valutazione della performance dei dipendenti.

4. Ripartite in modo proporzionale le somme di cui al precedente comma 2, i fondi disponibili per il trattamento economico accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP per l'anno 2022 risultano essere così costituiti:

#### **Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (art. 63 CCNL 2016-2018)**

|   |                     |
|---|---------------------|
| Risorse stabili e risorse variabili                                 | 1.406.054,17        |
| Risorse di cui all'art. 5, comma 1, DL 22 giugno 2023 n. 75         | 231.596,24          |
| Risorse di cui all' dell'art. 4, comma 5, L. 19 ottobre 1999 n. 370 | 83.165,73           |
| <b>Totale risorse fondo:</b>  | <b>1.720.816,14</b> |

#### **Fondo di posizione e di risultato per la categoria EP (art. 65 CCNL 2016-2018)**

|   |                   |
|---|-------------------|
| Risorse stabili e risorse variabili                                 | 638.594,10        |
| Risorse di cui all'art. 5, comma 1, DL 22 giugno 2023 n. 75         | 102.574,45        |
| Risorse di cui all' dell'art. 4, comma 5, L. 19 ottobre 1999 n. 370 | 36.834,27         |
| <b>Totale risorse fondo:</b>  | <b>778.002,82</b> |

#### **Art. 4**



## Disposizioni comuni

1. Ogni indennità indicata nel presente CCI è definita in termini di massimo erogabile ed è riconoscibile e liquidabile nei limiti dello stanziamento economico finanziario disponibile.
2. Tutti gli incarichi di responsabilità previsti dalle “Linee generali di organizzazione dell’Ateneo” (delibera CDA/30-07-2020/314) sono retribuiti con decorrenza dalla data di assegnazione.
3. L’indennità di turno, l’indennità per lavoro disagiato, la retribuzione di posizione, la performance organizzativa, i due terzi dell’indennità di responsabilità e l’I.M.A. sono rapportate all’effettivo servizio prestato.
4. Le ferie, i riposi per rischio radiologico, i recuperi del conto ore individuale, i giorni di malattia oltre i primi 10 giorni e ogni altro istituto espressamente indicato dalle norme vigenti non sono considerati assenza e non comportano decurtazione economica. Tutte le altre tipologie di assenza facoltativa previste dalla normativa vigente concorrono al correttivo dell’incentivazione dovuta.
5. Le parti hanno sottoscritto in data 15.05.2023 un *“Accordo sul trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo – acconto anno 2022”* e in data 17.07.2023 un *“Accordo sul trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo – secondo acconto anno 2022”* che hanno permesso la corresponsione di acconti al personale di categoria EP e B-C-D nel mese di maggio e agosto 2023. In conseguenza a questo si conviene che al momento del saldo del trattamento accessorio relativo all’anno 2022 si procederà all’eventuale conguaglio di quanto già corrisposto in acconto sia al personale di categoria EP che al personale di categoria B-C-D.
6. Viene allegata al presente Contratto una tabella che regola il trattamento accessorio del personale operante in modalità di lavoro agile fino al termine del periodo emergenziale stabilito dalla normativa vigente.
7. Secondo quanto previsto dal *“Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2022”* (par. 4.3.3) i risultati della performance complessiva del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D ed EP e del personale CEL a tempo determinato sono ricondotti dagli uffici competenti nelle seguenti fasce di valutazione:

- A)  $85\% < \text{valore} \leq 100\%$
- B)  $75\% < \text{valore} \leq 85\%$
- C)  $65\% < \text{valore} \leq 75\%$
- D)  $40\% < \text{valore} \leq 65\%$
- E)  $\text{valore} \leq 40\%$

Tali fasce rilevano agli effetti del salario accessorio del personale tecnico amministrativo.

Le parti convengono che, in relazione all’indennità di risultato del personale di Categoria EP, ai premi correlati alla performance individuale e di struttura del personale di Categoria B, C, D, all’indennità prevista per il personale CEL se il valore della valutazione si colloca in:



- A) spetta il 100% della retribuzione prevista;
- B) spetta l'80% della retribuzione prevista;
- C) spetta il 60% della retribuzione prevista;
- D) spetta il 40% della retribuzione prevista;
- E) non spetta alcun trattamento accessorio.

## TITOLO III: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER IL PERSONALE DI CATEGORIA EP

### Art.5

#### Finalizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Le parti concordano che le risorse del Fondo per il trattamento accessorio del personale di Categoria EP di cui all'art. 3 sono ripartite e finalizzate secondo i criteri definiti nel presente accordo, negli importi di cui alla tabella qui sotto riportata. Tutte le poste indicate nel presente accordo sono da intendersi lordo dipendente, oltre agli oneri a carico dell'Amministrazione.

| Finalizzazione risorse anno 2022                                | euro              |
|---|-------------------|
| Retribuzione di posizione e di risultato Categoria EP           | <b>746.392,82</b> |
| Retribuzione "differenziazione premi individuali" Categoria EP* | <b>610,00</b>     |
| Progressioni Orizzontali personale Categoria EP                 | <b>31.000,00</b>  |
| Totale  | <b>778.002,82</b> |

\*Art. 20 CCNL

### Art. 6

#### Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale di Categoria EP, così come previsto dall'art. 76, comma 1 (CCNL 16.10.2008) è composto dall'indennità di Ateneo e dalla retribuzione di posizione e di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di Ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale. Ai sensi dell'art. 66, comma 2 del vigente CCNL "Il valore massimo della retribuzione di posizione per il personale di Categoria EP [...] è rideterminato in euro 14.000,00". In conformità a quanto previsto dal "Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance – Anno 2022" (par. 4.3), il raggiungimento degli obiettivi previsti per la Performance strategica, organizzativa e individuale concorrono congiuntamente alla definizione della performance complessiva del personale di categoria EP che rileva ai fini della retribuzione di risultato.



2. La retribuzione di posizione e di risultato ex artt. 75 e 76 (CCNL 16.10.2008), compete al personale di Categoria EP cui sono affidati incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali, qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche, funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o comunque correlati ad alta qualificazione o specializzazione. Gli incarichi sono conferiti al personale di Categoria EP in conformità di quanto indicato nei "Criteri generali di conferimento di incarichi e funzioni al personale tecnico amministrativo" (determina DG n. 1642 del 12.11.2020). L'incarico di "veterinario designato" rientra tra gli incarichi di responsabilità assegnati al personale di categoria EP anche se non annoverato all'interno delle "Linee generali di organizzazione di Ateneo", in quanto espressamente previsto dall'art. 24 del D.lgs. 26 del 4 marzo 2014.

3. Le parti concordano come valide per il solo anno 2022 le seguenti 3 fasce cui sono correlate le classi di pesatura delle U.O. e gli ulteriori incarichi assegnati al personale di Categoria EP:

| Fascia | Tipologia di incarico             | Posizione | Risultato<br>30% | Risultato<br>29,82% | Risultato<br>21,3% | Risultato<br>20,5% | Risultato<br>20% | Totale    |
|--------|-----------------------------------|-----------|------------------|---------------------|--------------------|--------------------|------------------|-----------|
| 1      | Responsabile di U.O. classe A     | 10.250,00 | 3.075,00         |                     |                    |                    |                  | 13.325,00 |
|        | Responsabile di U.O. classe B     | 10.250,00 |                  |                     | 2.180,00           |                    |                  | 12.430,00 |
| 2      | Responsabile di U.O. classe C     | 8.050,00  |                  | 2.400,00            |                    |                    |                  | 10.450,00 |
|        | Responsabile di U.O. classe D     | 8.050,00  |                  |                     |                    | 1.650,00           |                  | 9.700,00  |
| 3      | Altri incarichi EP (classe E e F) | 6.460,00  |                  |                     |                    |                    | 1.292,00         | 7.752,00  |

L'importo minimo della retribuzione di posizione, pari a euro 3.099,00 lordi per tredici mensilità, è attribuito come previsto dal citato art. 76 (CCNL 16.10.2008) a tutto il personale appartenente alla Categoria EP e, per il personale con incarico, è ricompreso nell'indennità di posizione di cui alla precedente tabella.

4. La retribuzione di posizione è rapportata all'effettivo servizio prestato mediante correttivo calcolato sulla base della normativa vigente in materia.

5. La retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 76 comma 4 (CCNL 16.10.2008), è determinata nella misura compresa fra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione ed è erogabile sulla base del risultato della performance complessiva conseguita in conformità con quanto previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2022".



6. In attuazione dell'art. 75, comma 9 (CCNL 16.10.2008), allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale di Cat. EP, cui sono affidati incarichi aggiuntivi, viene corrisposta, oltre alla retribuzione di posizione e di risultato relativa all'incarico considerato principale, (ovvero quello graduato nella fascia di complessità più alta) una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota, fino ad un massimo del 15% dell'importo della posizione dell'incarico principale, sarà calcolata su quanto ancora disponibile sul fondo, una volta calcolato il saldo della posizione e del risultato degli incarichi principali. Nel caso in cui tale importo andasse ad esaurimento, le quote saranno distribuite in modo proporzionale.
7. La retribuzione di risultato e la quota prevista per incarichi aggiuntivi saranno corrisposte solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito la valutazione del personale e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance" relativa all'anno 2022.
8. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 58, comma 11 (CCNL 19.04.2018), il trattamento economico accessorio del personale di Categoria EP con rapporto di lavoro a tempo parziale, relativamente alla parte non soggetta a valutazione, è proporzionale al regime orario adottato.
9. Ai sensi del comma 5 dell'art. 4 del presente contratto, si procederà al saldo del trattamento accessorio del personale di Categoria EP relativo all'anno 2022 conguagliando quanto già corrisposto in acconto nei mesi di maggio e agosto 2023.
10. Le parti riconoscono che la differenziazione dell'indennità di risultato in classi è consolidata negli accordi sulla distribuzione del salario accessorio già dal 2019 e, pertanto, si impegnano reciprocamente a procedere in tal senso anche nel Contratto Collettivo Integrativo previsto per l'anno 2023.

## Art. 7

### Retribuzione differenziazione premi individuali

1. Ai sensi dell'art. 20 del vigente CCNL (Differenziazione premi individuali) ad una limitata quota massima di personale di Categoria EP valutato, che abbia conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Amministrazione, sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato attribuite al personale valutato positivamente.
2. Le parti definiscono tale quota massima nel 1% del personale di Categoria EP in servizio al 31 dicembre dell'anno 2022.
3. Nel caso in cui una percentuale superiore al 1% del personale di Categoria EP ottenga la valutazione massima prevista dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" sarà data la precedenza a coloro che si trovino nelle posizioni economiche più basse all'interno della categoria e che non abbiano già usufruito di tale



riconoscimento economico negli ultimi due anni. In caso di ulteriore parità, sarà data la precedenza all'anzianità di servizio complessiva e, in seconda battuta, la precedenza sarà data dalla maggiore età anagrafica.

5. La retribuzione, pari a **euro 610,00**, sarà corrisposta in sede di conguaglio (art. 4, comma 5).

## TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER IL PERSONALE DI CATEGORIA B-C-D

### Art. 8

#### Finalizzazione Fondo risorse decentrate

1. Le parti concordano che le risorse del Fondo risorse decentrate per le Categorie B-C-D sono ripartite e finalizzate secondo i criteri definiti nel presente accordo, negli importi di cui alla tabella qui sotto riportata. Tutte le poste indicate nel presente accordo sono da intendersi lordo dipendente oltre agli oneri a carico dell'amministrazione.

| Finalizzazione risorse anno 2022                                | euro                |
|---|---------------------|
| Premi correlati alla Performance organizzativa                  | <b>520.000,00</b>   |
| Premi correlati all'indennità di responsabilità personale B-C-D | <b>680.816,14</b>   |
| Premi correlati alla Performance del personale CEL              | <b>19.000,00</b>    |
| Retribuzione differenziazione premi individuali                 | <b>2.000,00</b>     |
| Indennità correlate alle condizioni di lavoro disagiato         | <b>100.000,00</b>   |
| Progressioni Orizzontali  | <b>126.000,00</b>   |
| I.M.A.  | <b>263.000,00</b>   |
| Fondo riserva (art. 14)   | <b>10.000,00</b>    |
| <b>Totale</b>   | <b>1.720.816,14</b> |

### Art. 9

#### Premi correlati alla Performance organizzativa

1. Ai sensi dell'art. 2.2 del *"Piano Integrato per la Gestione del Ciclo della Performance 2022-2024"* valido per l'anno 2022, in linea con gli indirizzi dell'ANVUR e del D.lgs. 25 maggio 2017, n.74, l'Ateneo ha privilegiato la performance organizzativa di struttura, favorendo la collaborazione fra le strutture e fra tutto il personale coinvolto nella realizzazione dei risultati comuni, anche valorizzandola, riconoscendo e potenziando la trasversalità degli interventi e degli apporti. In particolare, il paragrafo 4.1.2 del *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2022"* recita testualmente che *"Le strutture che rilevano agli effetti della performance di struttura sono: il Rettorato e la relativa Segreteria generale e tecnica, la Direzione Generale e la*



relativa Segreteria generale e tecnica, le Aree dirigenziali con i relativi Staff, le Unità Organizzative (U.O.), i Dipartimenti con la U.O. dipartimentale e gli ambiti tecnici dipartimentali, i Centri con afferenza di personale tecnico amministrativo”.

Poiché il target, l’indicatore e il peso degli obiettivi sono unici per tutto il personale afferente alle strutture, gli obiettivi sono realizzati nella stessa misura per tutto il personale della struttura senza differenziazione di categoria d’inquadramento. Il premio per la performance organizzativa spetta al personale, anche titolare di incarico, che afferisce a qualsiasi titolo alle strutture di cui al comma 1. Lo stanziamento di **euro 520.000,00** consente la corresponsione di una retribuzione di un premio annuo pari a **euro 660,00**. Tale premio sarà calcolato in base all’effettivo servizio prestato. L’indennità risultante, in applicazione delle fasce previste dall’art. 4, comma 3 del presente accordo, è stata oggetto di acconto e, come previsto dall’art. 4, comma 5, al momento del saldo del trattamento accessorio relativo all’anno 2022 si procederà all’eventuale conguaglio di quanto già corrisposto per la presente indennità al personale di categoria B-C-D.

## Art. 10

### Premi correlati alla Performance individuale

Le risorse stanziare per il riconoscimento dei premi correlati alla performance individuale per il personale di Categoria B-C-D, sono ripartite in conformità di quanto disposto dall’art. 88 comma 2 (CCNL 16.10.2008) e dall’art. 20 (CCNL 19.04.2018) fra:

- A. Indennità di responsabilità: euro 680.816,14**
- B. Retribuzione differenziazione premi individuali Categoria B-C-D: euro 2.000,00**
- C. Trattamento accessorio personale Coll. Esperto Linguistico (CEL) a tempo determinato: euro 19.000,00**

#### **A. Indennità di responsabilità (ex art. 91, comma 3 CCNL 16.10.2008)**

1. Ai sensi dell’art. 64 comma 1 del vigente CCNL, le risorse sono finalizzate al trattamento economico degli incarichi del personale di Categoria D, ex art. 91, comma 3 del CCNL 16.10.2008.

2. Tale importo è finalizzato a remunerare l’indennità di responsabilità da riconoscere al personale cui sono affidate le seguenti *“tipologie organizzativo gestionali”* previste dalle *“Linee generali di organizzazione dell’Ateneo”* e conferite in conformità ai *“Criteri generali di conferimento di incarichi e funzioni”*:

- **Responsabile di Servizio** (art. 8 Linee generali) - Categoria D;
- **Responsabile Tecnico di Laboratorio – Dipartimento** (art. 11 Linee generali) - Categoria D;



3. Agli incarichi di cui al punto 2 corrispondono le seguenti indennità:

| Incarico  | Indennità     |
|---|---------------|
| Responsabile di Servizio (Cat. D)                           | euro 2.700,00 |
| Responsabile Tecnico di Laboratorio Dipartimentale (Cat. D) | euro 2.500,00 |

4. Ai sensi dell'art. 64 comma 1 del vigente CCNL, le risorse sono finalizzate al trattamento economico degli incarichi del personale di Categoria B-C-D, ex art. 91, comma 1 del CCNL 16.10.2008 e sono da riconoscere al personale cui sono affidate le seguenti *"tipologie organizzativo gestionali"* previste dalle *"Linee generali di organizzazione dell'Ateneo"* e conferite in conformità ai *"Criteri generali di conferimento di incarichi e funzioni"*:

- **Particolari Professionalità** (art. 10 Linee generali) - Categoria B-C-D;
- **Tecnico di Laboratorio – Dipartimento** (art. 11 Linee generali) Categoria B-C-D, art. 91 comma 1 CCNL;

5. Agli incarichi di cui al punto 4 corrispondono le seguenti indennità:

| Incarico   | Indennità     |
|--|---------------|
| Particolare professionalità*                       | euro 2.400,00 |
| Particolare Professionalità M.Q.D. (Cat. B-C-D)**  | euro 1.900,00 |
| Tecnico di Laboratorio Dipartimentale (Cat. B-C-D) | euro 1.450,00 |

\* Art. 10, comma 1 *"Linee generali di Organizzazione dell'Ateneo"*

\*\* Art. 10, comma 5 *"Linee generali di Organizzazione dell'Ateneo"*

6. Per ogni altro eventuale incarico assegnato a personale di Categoria B-C-D ai sensi dell'art. 91, comma 1 e 3 del CCNL 16.10.2008, non considerato nei punti 2 e 4 del presente articolo, è prevista un'indennità pari a **euro 1.900,00** ai sensi dell'art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008.

7. L'art. 9 delle vigenti *"Linee Generali di Organizzazione dell'Ateneo"*, prevede che nell'ambito delle strutture organizzative, al fine di garantire la funzionalità e l'efficacia nei processi, sviluppare competenze organizzative, promuovere la responsabilità diffusa, integrare lo svolgimento delle funzioni, possono essere individuate, quali punti di riferimento per attività tipiche, alcune tipologie di Referenti. Per tali figure è prevista un'indennità pari a **euro 150,00**, per un totale di risorse stanziare di **euro 17.700,00**.



## Per quanto sopra riportato nel punto A, rispetto agli incarichi di responsabilità si conviene che:

- Qualora al dipendente siano affidati ulteriori incarichi di responsabilità, l'incarico (con l'esclusione della figura di Referente), che presenta l'indennità con l'importo più alto sarà retribuito per intero e per il secondo incarico al dipendente spetterà il 25% dell'indennità relativa. Ulteriori incarichi oltre ai primi due non saranno retribuiti.
- Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 58, comma 11 (CCNL 19.04.2018), il trattamento economico accessorio del personale di Categoria B-C-D con rapporto di lavoro a tempo parziale, relativamente alla parte non soggetta a valutazione, è proporzionale al regime orario adottato.
- L'erogazione dei 2/3 dell'indennità che, in applicazione del citato art. 91 del CCNL 16.10.2008 non è soggetta a valutazione, è computata in base all'effettivo servizio prestato mediante un correttivo calcolato sulla base della normativa vigente in materia.
- La retribuzione della quota di 1/3 dell'indennità è soggetta a valutazione ex art. 91, comma 4 (CCNL 16.10.2008) e a quanto previsto dall'art. 4, comma 3 del presente CCI.
- L'indennità di responsabilità è stata oggetto di acconto e, come previsto dall'art. 4, comma 5 del presente accordo, al momento del saldo del trattamento accessorio relativo all'anno 2022 si procederà all'eventuale conguaglio di quanto già corrisposto al personale di categoria B-C-D interessato nei limiti dello stanziamento previsto.

## **B. Retribuzione differenziazione premi individuali Categoria B-C-D**

1. Ai sensi dell'art. 20 del vigente CCNL (Differenziazione premi individuali) ad una limitata quota massima di personale di Categoria B-C-D valutato positivamente, che abbia conseguito le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Amministrazione, sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione dei premi individuali pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.
2. Le parti definiscono tale quota massima nel 1% del personale, per ogni Categoria, delle Categorie B, C, D in servizio al 31 dicembre dell'anno 2022. Nel caso in cui una percentuale superiore al 1% del personale di ogni categoria ottenga la valutazione massima prevista dal "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*" sarà data la precedenza a coloro che si trovino nelle posizioni economiche più basse all'interno della categoria e che non abbiano già usufruito di tale riconoscimento economico negli ultimi due anni. In caso di ulteriore parità, sarà data la precedenza all'anzianità di servizio complessiva e, in seconda battuta, la precedenza sarà data dalla maggiore età anagrafica.



3. La retribuzione, pari a **euro 380,00**, sarà corrisposta entro il mese di agosto dell'anno successivo solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito la valutazione del personale e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance".

## C. Trattamento accessorio personale Collaboratore Esperto Linguistico (CEL) a tempo determinato

1. Al personale Collaboratore Esperto linguistico (CEL) assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 36 D.Lgs. n. 165/2001 è destinata la somma di **euro 19.000,00**.
2. Secondo quanto previsto dal "Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance – Anno 2022" (par. 5.5), la valutazione complessiva della performance del personale esperto linguistico (CEL) è costituita unicamente da una componente individuale legata alla valutazione ottenuta in relazione ai comportamenti organizzativi e ciascun CEL viene valutato dalla struttura didattica di riferimento (dipartimento o "Centro Linguistico di Ateneo") in merito alle attività svolte.
3. Il trattamento economico complessivo spettante al personale CEL è costituito dal trattamento fondamentale e dal trattamento accessorio.
4. Il trattamento fondamentale è quello stabilito dal vigente CCNL di comparto.
5. Il trattamento economico accessorio è regolato dalla tabella sottostante, è onnicomprensivo e correlato al monte orario annuo effettivo stabilito dal contratto di assunzione individuale:

| Monte ore annuo | Trattamento accessorio |
|-----------------|------------------------|
| 250             | € 900,00               |
| 500             | € 1.400,00             |
| 750             | € 1.900,00             |

A fronte dell'assunzione avvenuta con la previsione di un monte ore annuo effettivo differente da quelli previsti in tabella, il trattamento economico accessorio corrispondente dovrà essere rideterminato proporzionalmente.

6. Il mancato svolgimento di parte delle ore previste dal contratto individuale sarà considerato elemento essenziale per il calcolo del trattamento economico accessorio, il quale subirà una riduzione proporzionale alle ore non svolte nel corso dell'anno.
7. Il trattamento accessorio del personale CEL previsto dal presente accordo sarà corrisposto al momento del saldo del trattamento accessorio di tutto il personale di categoria B-C-D relativo all'anno 2022.

## Art. 11

### Indennità correlate alle condizioni di lavoro disagiato



Ai sensi dell'art. 88 del CCNL 16.10.2008 vengono corrisposti compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi d'urgenza. Le risorse destinate per l'anno 2022 per particolari condizioni di lavoro disagiate ammontano a **euro 100.000,00** e sono ripartite alle seguenti tipologie di indennità:

- A. Indennità di rischio generico**
- B. Indennità di turno**
- C. Indennità per gli autisti del Rettorato**
- D. Indennità di lavoro disagiata**

## **A. Indennità di rischio generico: euro 45.000,00**

Al solo personale tecnico amministrativo che svolge mansioni comportanti esposizione a rischi di cui ai punti 3 (agenti chimici), 4 (agenti cancerogeni), 5 (agenti biologici), 6 (rumore >95 decibel in luogo aperto o > 85 decibel in luogo chiuso), 8 (radiazioni non ionizzanti) e 9 (radiazioni ottiche artificiali) della "Scheda di Destinazione Lavorativa", sottoposto a sorveglianza sanitaria, compete un'indennità di rischio pari a **euro 1,50**, lordo dipendente, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio fino ad un massimo di **euro 300,00** annui. Sono esclusi i rischi derivanti da radiazioni ionizzanti che restano disciplinati, come previsto dall'art. 92 (CCNL 16.10.2018), dal D.P.R. n. 319/90.

L'indennità è erogabile al personale che si sottopone alle prescritte visite periodiche di sorveglianza sanitaria; il Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro trasmetterà l'elenco degli aventi diritto al 31 dicembre di ogni anno entro il 15 gennaio dell'anno successivo con la specifica della tipologia di rischio al quale è stato sottoposto il personale indicato.

## **B. Indennità di turno: euro 4.000,00**

Al personale che opera in strutture in cui sussistono servizi (quali portinerie e reception) che svolgono attività di custodia e sorveglianza (attivati per almeno 12 ore giornaliere distribuite su due o più turni) compete una indennità annua di **euro 350,00**, rapportata al servizio effettivamente prestato.

## **C. Indennità per gli autisti del Rettorato: euro 6.000,00**



Al personale che svolge funzioni di autista per il Rettorato, garantendo la necessaria reperibilità diurna e notturna, compete un'indennità annua onnicomprensiva erogata secondo le condizioni e modalità indicate ai commi seguenti.

L'erogazione della indennità è subordinata alle seguenti condizioni:

- a) Il Rettorato individua entro il 31 dicembre dell'anno precedente le persone preposte al servizio di autista e entro il 31 gennaio dell'anno successivo comunica il resoconto relativo al chilometraggio percorso da ciascun autista;
- b) il dipendente è tenuto ad adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;
- c) i saldi orari mensili attivi, superiori alle n° 10 ore, saranno riassorbiti all'atto della contabilizzazione mensile;
- d) per missioni superiori a 10 Km dalla sede di servizio all'interessato spetta il rimborso delle eventuali spese secondo le regole e procedure stabilite nel "Regolamento per missioni e rimborso spese" di Ateneo;
- e) il personale è tenuto ad assicurare la presenza in servizio mediante turnazioni, in modo da garantire un costante ed efficace servizio di autista;
- f) l'indennità assorbe e sostituisce ogni altro tipo di indennità e non verrà corrisposto alcun altro tipo di compenso.

L'indennità sarà erogata secondo le seguenti modalità:

- a) Una quota, pari al massimo a euro 1.500,00, sarà erogata mensilmente e suddivisa in parti uguali tra i vari autisti;
- b) La cifra rimanente sarà utilizzata per corrispondere a consuntivo ad ogni autista un'indennità pari a euro 0,60 per ogni chilometro percorso.

#### **D. Indennità per lavoro disagiata: euro 50.000,00**

Al personale che in via continuativa, su attestazione del responsabile della struttura di appartenenza e/o rilevata dalla documentazione fornita dagli uffici competenti, svolga le attività sottoindicate, compete l'indennità in oggetto nella misura di seguito riportata, corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio:

- a) attività necessarie al fine di garantire con continuità la custodia e la cura degli animali (stabulari): indennità annua lorda di **euro 600,00**, oltre a **euro 30,00** per ogni sabato, domenica o giorno festivo di attività;
- b) compiti istituzionali che vanno garantiti con continuità e/o anche nelle ore notturne e/o giorni festivi (es: Osservatorio Meteorologico): indennità lorda giornaliera di **euro 30,00** per ogni sabato, domenica o giorno festivo di attività;
- c) compiti istituzionali che vanno garantiti con continuità e/o anche nelle ore notturne e/o giorni festivi e



gestione del verde presso l'Orto Botanico e per la gestione delle zone verdi dell'Ateneo: indennità annua lorda di **euro 600,00**;

- d) attività tesa a garantire con continuità, anche nei giorni festivi e/o di chiusura al pubblico dell'Ateneo i servizi riconducibili al supporto al Rettorato (Staff Segreteria generale/tecnica) e alla Direzione Generale (Staff Segreteria generale/tecnica): indennità annua lorda di **euro 800,00** in relazione al personale individuato dal Rettore e dal Direttore Generale;
- e) attività tesa a garantire con continuità, anche nei giorni festivi e/o di chiusura al pubblico dell'Ateneo, i servizi erogati dal Centro CSAC: indennità annua lorda di **euro 600,00**, oltre a **euro 30,00** per ogni sabato, domenica o giorno festivo di attività;
- f) Attività svolta presso la U.O. Comunicazione Istituzionale e Cerimoniale relativamente alla gestione della comunicazione realizzata attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, con particolare riferimento ai Social, ai Mass Media e agli Eventi: per ogni unità di personale individuata dal responsabile apicale, indennità annua di **euro 600,00**;
- g) Attività del personale di categoria B-C-D operante nell'ambito dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari dell'Ateneo: indennità annua lorda di **euro 600,00** per i componenti effettivi di categoria B-C-D e di **euro 300,00** per il personale che svolge funzioni segretariali di supporto. L'Amministrazione dichiara la sua intenzione di rivedere la composizione dell'UPD e pertanto la questione dell'indennità per l'anno 2023;
- h) Attività del personale di categoria B-C-D, operante nell'ambito delle Unità Organizzative "*Supporto Utenti*" ed "*Erogazione Servizi*", nonché del "*Centro Servizi E-learning e Multimediali di Ateneo – SELMA*", individuato dai rispettivi responsabili apicali tesa a garantire con continuità l'assistenza al personale docente, dirigente e tecnico amministrativo nei giorni festivi e/o di chiusura dell'Ateneo e, più in particolare, visto il perdurare dell'utilizzo, straordinario e temporaneo, dell'attività di lavoro in modalità agile del restante personale dell'Ateneo: indennità annua lorda **euro 600,00**;
- i) Attività del personale di categoria B-C-D, operante nell'ambito del "*Centro di Servizi per la Salute, igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro*", individuato dal responsabile apicale, che ha operato in condizioni di particolare disagio visto il perdurare del periodo emergenziale da COVID-19: indennità annua lorda **euro 600,00**;
- j) Attività del personale di Categoria B-C-D che partecipi in qualità di "*vigilante*" o di "*segretario verbalizzante*" a concorsi per l'assunzione di personale tecnico amministrativo, ai concorsi di ammissione per studenti, nonché di accesso alle scuole di specializzazione: indennità lorda giornaliera di **euro 20,00**;
- k) Attività del personale di Categoria B-C-D che svolge attività di supporto e collaborazione alle procedure elettorali, ai componenti dei seggi e delle commissioni elettorali relative all'elezione dei componenti gli



organi di Ateneo previsti dallo Statuto e a coloro che effettuano attività di sorveglianza ai seggi relativamente alle elezioni della Rappresentanza Sindacale Unitaria dei Lavoratori (RSU), nonché ai seggi per la costituzione delle commissioni giudicatrici delle procedure di valutazione comparative a posti di professore ordinario, associato e ricercatore universitario: indennità lorda giornaliera di **euro 20,00**;

- l) attività svolta presso l'Ufficio Postale relativa al ritiro, smistamento e distribuzione della corrispondenza, con orario di inizio disagiato: indennità annua lorda di **Euro 600,00**;

## Art. 12

### Indennità mensile accessoria (IMA)

1. L'Ateneo, ai sensi dell'art. 88, comma 2, lettera f del CCNL del 16.10.2008, eroga al personale di Categoria B-C-D in servizio nell'anno di riferimento, un'indennità mensile accessoria finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi, nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettiva prestazione. Tale indennità viene corrisposta in considerazione dei risultati ottenuti dalla struttura di appartenenza (Performance Organizzativa di struttura), ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 3 del presente CCI.

2. Le risorse destinate all'indennità mensile accessoria di cui al presente articolo sono corrispondenti a quelle già destinate per lo stesso istituto relative all'annualità precedente che ammontano pertanto ad **euro 263.000,00**.

3. La quota individuale, anche per il personale assunto in corso d'anno, è fissata in circa **euro 28.00** mensili.

4. Viene riconfermata l'esclusione dall'accesso ai fondi di cui sopra ai dipendenti che beneficiano, per le opportunità legate alla specificità della collocazione organizzativa o per la particolare attività svolta, di compensi diversi da quelli accessori previsti dal contratto collettivo, per importi superiori a euro 5.681,00. Al raggiungimento di tale tetto concorrono i compensi percepiti dal dipendente oltre alla retribuzione fissa e continuativa fatta eccezione per le indennità corrisposte ai sensi del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo di Categoria B, C e D.

5. L'indennità di cui sopra andrà corrisposta entro i limiti dello stanziamento previsto sopra indicato, nonché in conformità dei limiti normativi vigenti.

## Art. 13

### Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)



1. Ai sensi dell'art. 64, comma 2, lettera e) del vigente CCNL, per l'anno 2022 sono state destinate alle progressioni economiche del personale tecnico amministrativo le poste indicate allo scopo nella tabella di cui all'art. 5 (personale di Categoria EP) e nella tabella di cui all'art. 8 (personale di Categoria B-C-D).

2. Le progressioni economiche orizzontali relative all'anno 2022 sono regolate dal *“Contratto Collettivo Integrativo – Parte Economica anno 2022 - Progressioni Economiche Orizzontali”* sottoscritto in data 01.04.2022, nel rispetto di quanto previsto dell'*“Accordo sulle Progressioni Economiche Orizzontali – Criteri generali di selezione anno 2022”* a sua volta sottoscritto in data 01.04.2022.

## Art. 14

### Norme finali

1. Le parti concordano di destinare la somma di **euro 10.000,00** che costituiranno una riserva da utilizzare nel caso dell'insorgere di situazioni non previste relativamente al saldo delle indennità di cui al presente accordo.

----- \*\* -----



## Per la delegazione di Parte Pubblica:

|  |         |
|--|---------|
| Il Delegato del Rettore Prof. Enrico GRAGNOLI  | firmato |
| Il Delegato del Dir. Gen. Avv. Riccardo Marini | firmato |

## La delegazione di Parte Sindacale:

R.S.U.:

|                    |         |
|--------------------|---------|
| BARCHI Luca        | firmato |
| BOZZETTI Mario     | firmato |
| CAVAZZINI Giovanna | firmato |
| DELMAESTRO Sonja   | firmato |
| GHILLANI Mario     | firmato |
| GHINELLI Marco     | firmato |
| GIUDICE Giampietro | _____   |
| LANFRANCHI Sonya   | firmato |
| LOSPENNATO Umberto | firmato |
| MOISE' Caterina    | firmato |
| OLLA' Rita         | firmato |
| TOTARO Lucia       | firmato |

## Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:

|                               |         |
|-------------------------------|---------|
| BARBERA Salvatore<br>FLC CGIL | firmato |
|-------------------------------|---------|

|                                |         |
|--------------------------------|---------|
| DE FALCHI Roberta<br>CISL FSUR | firmato |
|--------------------------------|---------|

|                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| MANINI Maurizio<br>FED. UIL RUA | firmato |
|---------------------------------|---------|

\_\_\_\_\_

FED. GILDA UNAMS Università

|   |         |
|---|---------|
| GIALLONGO CRAVE' Giuseppe<br>Associazione professionale e sindacale ANIEF | firmato |
|---|---------|

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| NORI Vincenzo<br>SNALS-UNAMS | _____ |
|------------------------------|-------|



## ALLEGATO: TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO IN LAVORO AGILE EMERGENZIALE VALIDO PER L'ANNO 2021

| Tipologia di indennità                                       | Compatibilità con il lavoro agile emergenziale   | Corresponsione dell'indennità: SI/NO  |
|--|--|---|
| Indennità di posizione / risultato personale EP              | Come da circolare del DFP n.2 del 01.04.2020, i titolari di posizioni organizzative svolgono una essenziale funzione di coordinamento anche in lavoro agile  | SI  |
| Indennità di responsabilità B-C-D                            | Come da circolare del DFP n.2 del 01.04.2020, i titolari di posizioni organizzative svolgono una essenziale funzione di coordinamento anche in lavoro agile  | SI  |
| Performance Organizzativa                                    | I giorni svolti in lavoro agile sono utili ai fini del conteggio della presenza in servizio  | SI  |
| Indennità di rischio generico                                | L'indennità di rischio viene corrisposta solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio   | NO<br>l'indennità viene riconosciuta solo per i giorni di effettiva presenza in luoghi considerati "rischiosi"  |
| Indennità di turno   | L'indennità è correlata a prestazioni che prevedono la presenza fisica sul posto di lavoro   | NO<br>l'indennità viene riconosciuta solo per i giorni di effettiva presenza sul luogo di lavoro  |
| Indennità per autisti del Rettorato                          | Poiché l'attività di autista presuppone la presenza fisica, l'eventuale collocazione del lavoratore ad altre attività da svolgere in modalità agile non dà luogo alla corresponsione dell'indennità, in quanto la prestazione specifica non viene svolta | NO<br>l'indennità viene riconosciuta solo per i giorni in cui l'attività di autista, che non può essere svolta in remoto, viene effettivamente effettuata |
| Lavoro disagiato: cura e custodia animali (art. 11, D, a)    | L'attività non è prevista in lavoro agile  | NO<br>l'indennità viene riconosciuta solo per i giorni in cui l'attività, che non può essere svolta in remoto, viene effettivamente effettuata            |
| Lavoro disagiato: Osservatorio meteorologico (art. 11, D, b) | L'attività non è prevista in lavoro agile  | NO<br>l'indennità viene riconosciuta solo per i giorni in cui l'attività, che   |



|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | non può essere svolta in remoto, viene effettivamente effettuata   |
| Lavoro disagiato: Orto botanico e gestione aree verdi (art. 11, D, c)                                      | L'attività non è prevista in lavoro agile  | NO<br>l'indennità viene riconosciuta solo per i giorni in cui l'attività, che non può essere svolta in remoto, viene effettivamente effettuata |
| Lavoro disagiato: supporto al Rettorato e alla Direzione Generale (art. 11, D, d)                          | L'attività è prevista anche in presenza di lavoro agile  | SI   |
| Lavoro disagiato: servizi dello CSAC (art. 11, D, e)   | L'attività non è prevista in lavoro agile o nei giorni di chiusura al pubblico dello CSAC  | NO<br>l'indennità viene riconosciuta solo per i giorni in cui l'attività, che non può essere svolta in remoto, viene effettivamente effettuata |
| Lavoro disagiato: attività svolta presso la U.O. Comunicazione Istituzionale e Cerimoniale (art. 11, D, f) | L'attività è prevista sia in presenza che in lavoro agile  | SI   |
| Lavoro disagiato: componenti UPD e supporto segretariale all'UPD (art. 11, D, g)                           | L'attività è prevista anche in presenza di lavoro agile  | SI   |
| Lavoro disagiato: Supporto Utenti, Erogazione Servizi, SELMA (art. 11, D, h)                               | L'attività è prevista anche in presenza di lavoro agile  | SI   |
| Lavoro disagiato: Centro Servizi per la Salute, igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (art. 11, D, i)    | L'attività non è prevista in lavoro agile  | NO<br>l'indennità viene riconosciuta solo per i giorni in cui l'attività viene effettivamente effettuata in presenza sul luogo di lavoro       |
| Lavoro disagiato: vigilante ai concorsi (art. 11, D, J)  | Pur riconoscendo che l'attività dovrebbe prevedere la presenza fisica, non si può escludere che possa essere richiesta in remoto | SI<br>Se è richiesto dall'Ateneo che la prestazione avvenga da remoto  |
| Lavoro disagiato: vigilante ai seggi per l'elezione degli organi ecc... (art. 11, D, K)                    | Pur riconoscendo che l'attività dovrebbe prevedere la presenza fisica, non si può escludere che possa essere richiesta in remoto | SI<br>Se è richiesto dall'Ateneo che la prestazione avvenga da remoto  |
| Lavoro disagiato: attività ufficio postale ecc... (art. 11, D, L)  | L'attività non è prevista in lavoro agile  | NO<br>l'indennità viene riconosciuta solo per i  |



|                              |   |  |
|------------------------------|---|--|
|                              |   | giorni in cui l'attività viene effettivamente effettuata in presenza sul luogo di lavoro |
| Indennità Mensile Accessoria | I giorni svolti in lavoro agile sono da considerarsi utili ai fini del conteggio della presenza in servizio | SI   |



**UNIVERSITÀ  
DI PARMA**



Parma, 17 ottobre 2023

Vista la necessità di addivenire alla stipula del Contratto integrativo in modo non ritardare ulteriormente il pagamento del saldo delle indennità accessorie relative all'anno 2022 la FLC CGIL ha ritenuto opportuno chiudere la discussione. Pur apprezzando lo sforzo fatto dall'Amministrazione nel reperire risorse aggiuntive in modo da procedere al pagamento del lavoro straordinario e dell'indennità di reperibilità, dobbiamo tuttavia segnalare alcune criticità che auspichiamo saranno ridiscusse e riviste nei prossimi contratti integrativi.

#### Indennità posizione e risultato categoria EP

Pur apprezzando il mantenimento della differenziazione all'interno delle fasce relativamente al pagamento dell'indennità risultato della categoria EP (così come previsto dal comma 4 dell'articolo 76 del CCNL vigente) dobbiamo evidenziare; come già fatto in passato; che tante sono le criticità all'interno del sistema di pesatura fino ad oggi applicato. Riteniamo quindi fondamentale che per i prossimi Contratti integrativi via sia una revisione del sistema di pesatura con l'applicazione di criteri il più possibile oggettivi e trasparenti. Sempre in merito al personale di categoria EP chiediamo inoltre un impegno da parte dell'Amministrazione per far sì che non siano più previste assegnazioni di "doppi/tripli incarichi", e in previsione della scadenza di tutti gli incarichi al 31/01/2024, al momento della messa a bando delle posizioni organizzative, venga fornita l'indicazione della pesatura prima dell'assegnazione. A tal proposito invitiamo l'Amministrazione a rivedere le linee generali di organizzazione al fine di uniformare le strutture organizzative delle Aree dirigenziali con le strutture dipartimentali prevedendo una maggiore razionalizzazione delle tipologie organizzative-gestionali e delle relative assegnazioni di incarico.

#### Rischio generico

Dobbiamo purtroppo constatare che, come già evidenziato nei precedenti contratti integrativi ad oggi nulla è stato ancora fatto in termini di controllo e, per quanto possibile, di azzeramento del "cosiddetto" rischio generico. Riteniamo necessario che l'Amministrazione effettui una verifica al fine di individuare le strutture e i lavoratori che sono maggiormente esposti ai rischi inclusi nella Scheda di Destinazione Lavorativa (documento mediante il quale l'Unità Produttiva (Dipartimento, Centro o Area dell'Amministrazione Centrale trasmette al Medico Competente i dati occupazionali relativi ad ogni lavoratore). Reputiamo, inoltre, opportuno che l'Amministrazione valuti una graduazione dell'indennità in base al livello di rischio a cui il lavoratore è esposto.



## Indennità lavoro disagevole

Dopo attenta analisi abbiamo constatato che in merito all'indennità per lavoro disagevole c'è stato un progressivo aumento delle attività in particolare legate alla situazione emergenziale a decorrere dal 2019. Viste le molte istanze ricevute e le crescenti difficoltà riscontrate durante la discussione del presente contratto integrativo riteniamo necessario che l'Amministrazione nella sua veste di datore di lavoro delinei attraverso un regolamento quali e quante sono le attività svolte in Ateneo che possono dar luogo ad un disagio lavorativo da remunerare. In considerazione delle diverse tipologie di indennità previste in sede di CCI per prestazioni orarie aggiuntive, indennità di reperibilità e l'indennità di turno riteniamo opportuna la previsione di un regime di non cumulabilità.

Auspichiamo infine che l'Amministrazione, laddove persistano le condizioni sia normative che finanziarie, si impegni a:

- continuare a destinare al fondo per le Progressioni Economiche Orizzontali risorse al fine di proseguire un percorso che, con una programmazione annuale, valorizzi il più possibile il personale tramite questo istituto;
- proseguire la valorizzazione del personale con l'indizione di procedure selettive c.d. PEV così come previsto dal D.L. 80/2021 (cosiddetta "Legge Brunetta") così come già avvenuto nel corso del 2022 in base a quanto previsto dal Dlgs. 75/2017 (cosiddetta "Legge Madia") primariamente per le categorie economiche B e C provvedendo ad apportare eventuali necessarie modifiche e/o correttivi al regolamento sulla base di cui sono stati emessi i bandi nel 2022.

La presente è parte integrante al Contratto Integrativo 2022

O.S. FLC CGIL

Salvatore Barbera      firmato

LE RSU FLC CGIL

Giovanna Cavazzini      firmato

Sonja Delmaestro      firmato

Sonya Lanfranchi      firmato

Umberto Lospennato      firmato

Rita Ollà      firmato