



**UNIVERSITÀ  
DI PARMA**

Il sottoscritto Prof. Enrico Gragnoli, Presidente della delegazione di parte pubblica, è autorizzato con delibera CDA/26-11-2021/572 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 2021**

Il Presidente della Delegazione Trattante

Prof. Enrico Gragnoli

Parma, 2 dicembre 2021





## TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente accordo è stipulato ai sensi del CCNL di comparto del 19.04.2018 e delle disposizioni ancora vigenti ai sensi dell'art. 1, comma 10, 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 2021 è previsto un accordo separato.

### 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 2021 fino al 31 dicembre 2021.
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. 3/2021, in data 28.04.2021, 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 2021: **euro 2.273.071,00** lordo dipendente, oltre oneri a carico dell'Amministrazione.





2. Con verbale n. 5/2021, in data 25.05.2021, il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato il "Risparmio per riduzione spese consumi intermedi" (L. 27.12.2019 n. 160 e applicazione del D.L. 92/2011, art. 16) relativo all'esercizio 2020, grazie al quale la cifra di euro 207.936,00 è stata portata ad incremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2021 già certificati con il verbale n. 3/2021 di cui al precedente comma 1.

3. Ripartita in modo proporzionale la somma di **euro 207.936,00** di cui al precedente comma 2, i fondi disponibili per il trattamento economico accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP risultano essere così costituiti:

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

Risorse stabili (art. 63 commi 1 e 2)	1.285.521,00
Risorse variabili (art. 63 commi 3 e 5)	255.128,00
Risparmi 2020 (Risorse variabili)	140.936,00
<b>Totale risorse fondo:</b>	<b>1.681.585,00</b>

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

Risorse stabili (art. 65 commi 1 e 2)	624.213,00
Risorse variabili (art. 65 commi 3 e 5)	108.209,00
Risparmi 2020 (Risorse variabili)	67.000,00
<b>Totale risorse fondo:</b>	<b>799.422,00</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. Gli incarichi precedenti, ancora in essere al 31 gennaio 2021 ai sensi della precedente struttura organizzativa dell'Ateneo, saranno remunerati secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo valido per l'anno 2020 relativamente ad una sola mensilità.
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. 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.

6. Secondo quanto previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2021" (par. 4.2.1) i risultati della performance complessiva del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D ed EP sono ricondotti dagli uffici competenti nelle seguenti fasce di valutazione:

- A) 80% < valore ≤ 100%
- B) 70% < valore ≤ 80%
- C) 40% < valore ≤ 70%
- D) valore ≤ 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 e ai premi correlati alla performance individuale e di struttura del personale di Categoria B, C, D, 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) 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 2021	euro
Retribuzione di posizione e di risultato Categoria EP	755.812,00
Retribuzione "differenziazione premi individuali" Categoria EP*	610,00
Progressioni Orizzontali personale Categoria EP	43.000,00
Totale	799.422,00

\*Art. 20 CCNL

Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the document, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.





## 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 2021" (par. 4.2), 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).

3. Le parti concordano 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 30%	Risultato 20%	Risultato 10%	Totale
1	Responsabile di U.O. classe A	10.000,00	3.000,00			13.000,00
	Responsabile di U.O. classe B	10.000,00		2.000,00		12.000,00
2	Responsabile di U.O. classe C	7.800,00	2.340,00			10.140,00
	Responsabile di U.O. classe D	7.800,00		1.560,00		9.360,00
3	Altri incarichi EP (classe E e F)	6.300,00		1.260,00		7.560,00





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 2021".

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, pari al 15% dell'importo della posizione dell'incarico principale, sarà calcolata sul 66% dell'importo ancora disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione ed effettuato 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 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".

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.

## 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 2021.
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 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".

#### **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.

<b>Finalizzazione risorse anno 2021</b>	<b>euro</b>
Premi correlati alla Performance organizzativa	<b>506.920,00</b>
Premi correlati alla Performance individuale	<b>580.000,73</b>
Retribuzione differenziazione premi individuali	<b>3.040,00</b>
Indennità correlate alle condizioni di lavoro disagiato	<b>108.000,00</b>
Progressioni Orizzontali	<b>220.000,00</b>
I.M.A.	<b>263.624,27</b>
<b>Totale</b>	<b>1.681.585,00</b>





## Art. 9

### Premi correlati alla Performance organizzativa

1. Ai sensi dell'art. 3 del "Piano Integrato per la Gestione del Ciclo della Performance 2020-2022 – anno 2021", 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 3.2 del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2021" 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 506.920,00** 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 e l'indennità risultante, in applicazione delle fasce previste dall'art. 4, comma 3 del presente accordo, sarà corrisposta entro il mese di agosto dell'anno successivo, all'esito della valutazione della performance delle strutture che evidenzia la qualità dei risultati ottenuti e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance".

## 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, pari a **euro 580.000,73**, oltre a **euro 3.040,00** per la retribuzione della differenziazione dei premi individuali, 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
- B. Retribuzione differenziazione premi individuali Categoria B-C-D
- C. Trattamento accessorio del personale Collaboratore Esperto Linguistico (CEL) a tempo determinato





## A. Indennità di responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 64 comma 1 del vigente CCNL, le risorse finalizzate al trattamento economico degli incarichi del personale di Categoria D, ex art. 91, comma 3 del CCNL 16.10.2008, sono corrispondenti a **euro 321.800,73**.

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)	<b>euro 2.700,00</b>
Responsabile Tecnico di Laboratorio Dipartimentale (Cat. D)	<b>euro 2.500,00</b>

4. Ai sensi dell'art. 64 comma 1 del vigente CCNL, le risorse finalizzate al trattamento economico degli incarichi del personale di Categoria B-C-D, ex art. 91, comma 1 del CCNL 16.10.2008, sono corrispondenti a **euro 220.000,00**, importo che è finalizzato a remunerare l'indennità 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*	<b>euro 2.400,00</b>
Particolare Professionalità M.Q.D. (Cat. B-C-D)**	<b>euro 1.900,00</b>
Tecnico di Laboratorio Dipartimentale (Cat. B-C-D)	<b>euro 1.450,00</b>

\* 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 stanziate di **euro 15.000,00**.

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

1. 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.
2. 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.
3. 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 e saranno corrisposte nei limiti dello stanziamento previsto.
4. La quota di 1/3 dell'indennità in oggetto, soggetta a valutazione ex art. 91, comma 4 (CCNL 16.10.2008) e in applicazione dell'art. 4, comma 3 del presente CCI, sarà corrisposta entro il mese di agosto solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance".

### **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 2021. 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

Al fine di ottemperare a quanto previsto dall'art. 4 dell'"Accordo relativo al trattamento economico accessorio dei Collaboratori ed Esperti Linguistici di Ateneo – C.E.L. assunti ai sensi dell'art. 36 D.LGS n. 165/2001 (personale a tempo determinato)", sottoscritto dalle parti in data 01.07.2021, è destinata allo scopo la somma di **euro 19.000,00**.

### 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 2021 per particolari condizioni di lavoro disagiate ammontano a **euro 108.000,00** 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
- E. Indennità per prestazioni orarie aggiuntive
- F. Indennità di reperibilità





## A. Indennità di rischio generico: euro 20.000,00

Al solo personale tecnico amministrativo che svolge mansioni comportanti esposizione a rischi di cui ai punti 1 (agenti chimici), 2 (agenti cancerogeni), 3 (agenti biologici), 5 (rumore >95 decibel in luogo aperto o > 85 decibel in luogo chiuso), 8 (radiazioni non ionizzanti) e 9 (radiazioni ottiche artificiali) della Scheda dei Dati Occupazionali 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 1.000,00

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 250,00**, rapportata al servizio effettivamente prestato.

## C. Indennità per gli autisti del Rettorato: euro 9.000,00

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:

- 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;
- il dipendente è tenuto ad adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;
- 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) Il 50%, pari a euro 1.500,00, sarà erogato mensilmente e suddiviso in parti uguali tra i vari autisti;
- b) La restante quota di euro 4.500,00 sarà utilizzata per corrispondere a consuntivo ad ogni autista una indennità pari a euro 0,60 per ogni chilometro percorso.

#### D. Indennità per lavoro disagiata: euro 38.000,00

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): indennità annua lorda di **euro 800,00** in relazione al personale individuato dal Rettore;
- 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 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'indennità viene corrisposta per l'ultimo





anno, al termine del quale l'Amministrazione si riserva di rivedere la composizione dell'Ufficio);

- g) 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**;
- h) 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**;
- i) 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**;
- j) 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**.

## E. Indennità per prestazioni orarie aggiuntive: euro 30.000,00

1. La prestazione oraria aggiuntiva (lavoro straordinario) non può essere considerata un fattore di programmazione del lavoro e può essere consentita solo per esigenze eccezionali, imprevedibili e non programmabili, per attività svolte oltre il normale orario di lavoro.
2. La prestazione oraria aggiuntiva può essere svolta solo previa autorizzazione del Responsabile della struttura. I Responsabili di struttura, nel richiedere prestazioni orarie aggiuntive al personale loro assegnato, seguono principi di rotazione e di riparto omogeneo dei carichi di lavoro.
3. L'Amministrazione in ogni caso, nel rispetto della normativa vigente, non autorizza lo svolgimento di prestazioni orarie aggiuntive che superino i limiti pro capite stabiliti dalla normativa vigente. Non può essere





superato, come previsto dal D.lgs. n. 66/2003, il limite annuo delle 250 ore. È fatto obbligo ai Responsabili di struttura garantire il rispetto dei limiti legali.

4. A richiesta del lavoratore, le eventuali prestazioni orarie aggiuntive, debitamente autorizzate dal Responsabile di struttura e già svolte, possono essere accantonate, pro capite, per essere fruite nella forma di riposi compensativi, con le modalità di cui all'art. 27 (CCNL 16.10.2008), entro il primo trimestre dell'anno successivo con una programmazione concordata con il proprio Responsabile, che garantisca l'efficiente erogazione dei servizi e che permetta il recupero di almeno la metà delle ore maturate.

5. Per il trattamento economico normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si intende interamente richiamata la disciplina dell'art. 58 del vigente CCNL.

6. Il responsabile di ogni struttura può, entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo, chiedere il pagamento delle prestazioni orarie aggiuntive autorizzate, nel rispetto dei vincoli di cui ai commi precedenti, per il personale preventivamente autorizzato, utilizzando esclusivamente il modulo che sarà reso disponibile dagli uffici. L'erogazione potrà avvenire sino a concorrenza della disponibilità. Non sarà consentita la liquidazione di compensi per lavoro straordinario superiore alle 100 ore.

7. Le ore di prestazione oraria aggiuntiva non recuperate entro la data del 31 marzo 2022 e non liquidabili saranno azzerate oltre tale data.

## F. Indennità di reperibilità

Stante il perdurare del lavoro agile come modalità di lavoro straordinario, regolato dai vigenti accordi presi fra le parti in data 22.12.2020 e 01.07.2021, in considerazione anche del fatto che sia nell'anno 2019 che nell'anno 2020 non sono state inoltrate all'Amministrazione richieste di ore di reperibilità dalle strutture e, conseguentemente, richieste di saldo della relativa indennità, le parti concordano per l'anno 2021 di non assegnare alcuna somma all'indennità di reperibilità per l'anno 2021, rimandando al successivo Contratto Collettivo Integrativo, valido per l'anno 2022, la previsione normativa dell'istituto revisionata e adattata alle peculiarità lavorative che si presenteranno a partire dal primo gennaio di quell'anno.

## 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 263.625,00**.

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 2021 sono 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 parti concordano di destinare tutte le risorse secondo procedura selettiva specificatamente bandita ripartendo le suddette quote in modo proporzionale e percentuale relativamente agli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna Categoria e relativa classe stipendiale (B2, B3, ecc...; C1, C2 ecc...; D1, D2 ecc...; EP1, EP2 ecc...).

3. Come previsto dall'art. 79, comma 5 del CCNL 16.10.2008, i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori saranno disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate. L'inquadramento dei vincitori nelle progressioni economiche avverrà al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse, come sancito al comma 2 dal medesimo art. 79 del citato CCNL.





4. L'Amministrazione si rende disponibile a proseguire nel percorso condiviso fra le parti al momento della sottoscrizione del "Contratto Collettivo Integrativo – aggiornamento 2019" del 28.11.2019, ovvero a prevedere progressioni orizzontali anche nell'anno 2022, nell'ambito delle risorse eventualmente disponibili.

**Art. 14**

**Erogazione trattamento accessorio non soggetto a valutazione**

1. L'indennità di Posizione del personale di Categoria EP e la parte non soggetta a valutazione delle restanti voci relative al personale di categoria B-C-D, sarà erogato entro il mese di maggio 2022.
2. Le parti concordano di destinare la somma di **euro 5.000,00** che costituiranno una riserva da utilizzare nel caso dell'insorgere di situazioni non previste relativamente al saldo delle indennità di cui al presente accordo.

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

17





Per la delegazione di Parte Pubblica:

Il Delegato del Rettore Prof. Enrico GRAGNOLI

Il Direttore Gen.le Avv. Candeloro BELLANTONI

*[Signature]*  
Candeloro Bellantoni

*[Signature]*

La delegazione di Parte Sindacale:

R.S.U.:

Sig. BARCHI Luca

Sig. BOZZETTI Mario

Sig.ra CAVAZZINI Giovanna

Sig.ra CECCATO Evelina

Sig. COMELLI Andrea

Sig.ra DELMAESTRO Sonja

Sig.ra FERRARI Simona

Sig. GHILLANI Mario

Sig. GHINELLI Marco

Sig. GIUDICE Giampietro

Sig. LOSPENNATO Umberto

Sig.ra TOTARO Lucia

*[Signatures]*  
Luca Barchi  
Mario Bozzetti  
Giovanna Cavazzini  
Evelina Ceccato  
Andrea Comelli  
Sonja Delmaestro  
Simona Ferrari  
Mario Ghillani  
Marco Ghinelli  
Giampietro Giudice  
Umberto LoSpennato  
Lucia Totaro

Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:

BARBERA Salvatore  
FLC CGIL

*[Signature]*  
Salvatore Barbera

DE FALCUM ROBERTA  
CAVATORTA Claudia  
CISL FSUR

*[Signature]*  
Roberta De Falcum

*[Signature]*

MANINI Maurizio  
FED. UIL RUA

*[Signature]*  
Maurizio Manini

GIUDICE GIAMPJETRO  
FED. GILDA UNAMS Università

*[Signature]*  
Giampietro Giudice

NORI Vincenzo  
SNALS-UNAMS

\_\_\_\_\_

*[Signature]*





## 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 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 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 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 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 metereologico (art. 11, D, b)	L'attività non è prevista in lavoro agile	NO 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 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 (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 l'indennità viene riconosciuta solo per i giorni in cui l'attività, che non può essere svolta in remoto, viene effettivamente effettuata
Lavoro disagiato: componenti UPD e supporto segretariale all'UPD (art. 11, D, f)	L'attività è prevista anche in presenza di lavoro agile	SI
Lavoro disagiato: Supporto Utenti, Erogazione Servizi, SELMA (art. 11, D, g)	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	L'attività non è prevista in lavoro agile	NO 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, h)	Pur riconoscendo che l'attività dovrebbe prevedere la presenza fisica, non si può escludere che possa essere richiesta in remoto	SI 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, i)	Pur riconoscendo che l'attività dovrebbe prevedere la presenza fisica, non si può escludere che possa essere richiesta in remoto	SI Se è richiesto dall'Ateneo che la prestazione avvenga da remoto
Prestazioni orarie aggiuntive	La circolare del DFP n.2 del 01.04.2020 indica espressamente l'incompatibilità.	NO In quanto non possono essere svolte in lavoro agile prestazioni orarie aggiuntive
Indennità Mensile Accessoria	I giorni svolti in lavoro agile sono da considerarsi utili ai fini del conteggio della presenza in servizio	SI

20  
RIP  
[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]





**FLC CGIL**  
federazione  
lavoratori  
della CONOSCENZA

Parma, Università  
5 Novembre 2021

Vista la necessità di addivenire alla stipula del Contratto integrativo in modo da poter procedere all'emissione del bando per le Progressioni Economiche Orizzontali in tempo utile la FLC CGIL ha ritenuto opportuno non ritardarne ulteriormente la discussione. Riteniamo però necessario che per l'anno prossimo ci sia un preciso impegno da parte della Parte Pubblica nel :

- regolamentare le prestazioni di orario aggiuntive;
- verificare e azzerare per quanto possibile il rischio generico.

La FLC CGIL inoltre auspica che nel prossimo Contratto non sia più necessario prevedere un'indennità per "doppi incarichi" inoltre nel caso sia necessario mettere a bando posizioni organizzative per personale di Categoria EP ne venga specificata prima dell'assegnazione la pesatura.

La presente parte è integrante del Contratto Integrativo 2021.

O.S. FLC CGIL

Salvatore Barbera

LE RSU FLC CGIL

Giovanna Cavazzini

Sonja Delmaestro

Umberto Lo Spennato



Parma, 5 novembre 2021

Oggetto: Dichiarazione a verbale della seduta di RSU del 05/11/2021

La FGU ha convintamente sottoscritto il presente accordo avendo apprezzato come l'Amministrazione, anche a seguito dei contenuti della legge finanziaria approvata a fine 2020, ha incrementato il Fondo per il Salario Accessorio del Personale Tecnico Amministrativo.

La FGU non può non osservare che anche quest'anno si è giunti alla firma del contratto a poche settimane dalla fine dell'anno, compromettendo, in parte, la possibilità di discutere di vari istituti (straordinari, reperibilità, ...) che meriterebbero un più ampio approfondimento per il potenziale impatto che potrebbero avere sulla politica di gestione del personale.

Purtroppo, evidenziamo che, nonostante gli impegni, su nostra esplicita richiesta, presi in occasione della firma del precedente contratto (26/10/2020!!!), l'Amministrazione anche quest'anno non ha provveduto a pesare gli incarichi di responsabilità delle UO prima della messa a bando e, tuttora, non si conoscono le pesature ufficiali né l'attribuzione dei singoli punteggi ai fattori oggetto di valutazione.

FGU crede che sia un diritto dei dipendenti, oltre che indice di trasparenza da parte dell'Amministrazione, conoscere a priori la classificazione delle posizioni per le quali è possibile candidarsi.

Sempre per un principio di trasparenza e correttezza, si ritiene corretto che le UO di nuova istituzione, così come quelle che si ritrovano scoperte per pensionamenti o altri motivi, siano messe a bando con la relativa pesatura e non siano assegnate, senza bando, come doppi incarichi. In merito ai doppi incarichi auspichiamo che vengano limitati al minimo indispensabile nel corso del prossimo anno.

Come tutti gli anni, chiediamo che si cominci a parlare della parte normativa del contratto integrativo 2022 a partire dall'inizio del prossimo anno e che si completi la parte economica dopo la certificazione del Fondo per il Salario Accessorio.

Giampietro Giudice  
Coordinatore FGU Dipartimento Università  
Università di Parma

Firmato digitalmente da  
**Giampietro Giudice**  
C = IT



## DICHIARAZIONE A VERBALE RSU SNALS e UGL CCIL anno 2021

### Progressioni economiche orizzontali (PEO)

L'anno passato, abbiamo chiesto con forza il 50% di PEO per il personale in analogia a ciò che è stato fatto in altri atenei italiani per una ampia riqualificazione del personale e cioè un investimento e un riconoscimento concreto da parte dell'amministrazione sul personale tecnico amministrativo. Quest'anno l'amministrazione, che ringraziamo, ha accolto la nostra richiesta dello scorso anno di effettuare PEO per il 50% di coloro che hanno maturato il diritto a partecipare alla selezione.

Quindi come RSU SNALS non possiamo che esprimere soddisfazione per questo risultato, ma lo Snals ha voluto proporre soluzioni alternative percorribili per i lavoratori per aumentare del maggior numero possibile il numero dei beneficiari delle PEO.

Infatti in considerazione dell'anno perso in percentuali di PEO sul progetto di completare un ciclo di progressioni in un triennio sul mandato ricevuto dai lavoratori, abbiamo effettuato diverse proposte esclusivamente nell'interesse di tutti i lavoratori, e cioè alternativamente:

- a) di superare il limite dei lavoratori beneficiari delle progressioni, stimato nel 50% dei soggetti aventi i requisiti per concorrere nelle PEO stesse, secondo una circolare ministeriale in base ad indicazioni meramente ragionieristiche in materia di rilevazione del conto annuo e non motivate rispetto al dettato normativo, e pertanto non condivisa e sostenuta dalla nostra organizzazione e a livello nazionale nemmeno dai sindacati confederali;
- b) di calcolare il 50% di coloro che hanno maturato il diritto conteggiando anche gli apicali per aumentare il numero dei beneficiari;
- c) di utilizzare la graduatoria per un biennio, come hanno fatto altri Atenei, includendo i circa 180 dipendenti che rischiano di non beneficiare di questo passaggio se dovesse essere firmato il nuovo contratto collettivo nazionale.

Per non essere state accolte queste ipotesi fattibili per superare la quota del 50% di coloro che hanno maturato il diritto a partecipare alla selezione possiamo solo esprimere un sentito dissenso e quindi chiediamo l'impegno formale di attivare un bando per le PEO a partire dai primi giorni del mese di gennaio.

Questa è una richiesta vincolante per la nostra firma.

Da un punto di vista economico lo Snals ritiene che le risorse messe a disposizione dall'amministrazione siano state scarse e che questo fattore si sia riflesso negativamente sulla concreta possibilità di applicazione delle nostre richieste.

A questo proposito occorre tenere conto di un bilancio in positivo di oltre 15 milioni di utile e del fatto che l'amministrazione non ha utilizzato la procedura della riorganizzazione che ci avrebbe consentito di sfiorare il limite del nostro fondo previsto dalla normativa, rilevando, invece, un ben più importante sforzo compiuto dalla Governance per la riqualificazione del personale docente.

Si chiede inoltre che in caso vi siano dipendenti in attesa di giudizio e in posizione utile in graduatoria che sia temporaneamente sospesa la loro eventuale risultato quali beneficiari della progressione in attesa del giudizio finale. Ciò in via cautelativa per l'amministrazione e per evitare che un condannato possa beneficiare di una progressione ai danni di un collega risultato in posizione successiva nella graduatoria.

### Contratto collettivo integrativo

La nostra richiesta è di togliere le indennità proposte per concorsi ed elezioni che sottraggono risorse alla collettività e di mantenere solo quella per i test di accesso che vedono solitamente una scarsa partecipazione di personale in presenza.

### Straordinari

Lo Snals è contrario ad un utilizzo massivo dello straordinario come metodo ordinario di organizzazione del di lavoro. Detto questo si concede questa voce solo ed esclusivamente se tale capitolo venga gestito dal Direttore generale o dal Magnifico Rettore mediante una circolare inviata ai lavoratori che permetta una applicazione equa e trasparente.

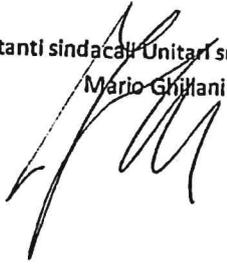
### Conclusioni

Le RSU Snals non sono soddisfatte di questo CCIL per le scarse somme messe a disposizione dall'ateneo per il fondo accessorio del pta ma, nell'interesse dei lavoratori, firmano auspicando che, già dai primi mesi dell'anno, si discuta dei criteri generali e si continui, in modo importante, la selezione delle PEO per il personale. Inoltre, visti i risparmi

conseguiti nel corso dell'esercizio finanziario, l'aumento del FFO, la riorganizzazione intervenuta, si chiede che il tetto del fondo accessorio venga superato con importanti risorse che permettano la riqualificazione del personale. Pertanto lo Snals firma con un dissenso accentuato sulla parte economica ritenuta scarsa.

Rappresentanti sindacati Unitari snals confsals

Mario Ghilani



Luca Barchi



Marco Ghinelli



ANDREA COHELLI

