



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

DI CUI AGLI ARTT. 7 e 42, COMMA 3, C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018

ACCORDO ANNO 2021

Il giorno 5 ottobre 2021 alle ore 11:50 presso la sede dell'Università degli Studi di Perugia ha avuto luogo l'incontro tra:

L'Università degli Studi di Perugia nelle persone di:

Prof. Mario TOSTI – Delegato del Rettore F.to Mario TOSTI

Dott.ssa Anna VIVOLO – Direttore Generale F.to Anna VIVOLO

e la Delegazione sindacale così composta:

per la Rappresentanza sindacale unitaria:

CECCARELLI FABIO	F.to Fabio CECCARELLI
CICIONI ROBERTO	F.to Roberto CICIONI
FERRANTI ADRIANO	F.to Adriano FERRANTI
FRITTELLA GIOVANNI	F.to Giovanni FRITTELLA
GIANNONI MAURIZIO	F.to Maurizio GIANNONI
MARINI LUIGI	F.to Luigi MARINI
MASSUCCI M. BEATRICE	F.to Maria Beatrice MASSUCCI
MONTANARI CARLO	F.to Carlo MONTANARI
NORGINI GIANNI	F.to Gianni NORGINI
PAMPANELLA LUCIA	F.to Lucia PAMPANELLA
PIETROLATA LETIZIA	F.to Letizia PIETROLATA
SERENELLI FRANCESCA	F.to Francesca SERENELLI

per le OO.SS. di categoria:

FLC C.G.I.L.	F.to Giuseppina Fagotti
C.I.S.L. SCUOLA	F.to Francesco PATERNA
FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A.	F.to Attilio BOMBARDIERI
SNALS CONFISAL	F.to Bernard FIORETTI
F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS	F.to Lorenzo BOCCIOLESI

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 come modificati da ultimo rispettivamente con il D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 e con il D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017;

Visti in particolare gli artt. 45 e 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, l'art. 23 del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e l'art. 11 del D.L. n. 135 del 14.12.2018 convertito dalla L. n. 12 del 11.02.2019;

Visti i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del personale del Comparto Università, sottoscritti a partire dal 9.08.2000, ivi compreso quelli sottoscritti il 16.10.2008 ed il 12.03.2009 relativi al quadriennio 2006/2009;

Visti in particolare gli artt. 75, 76, 79, 82, 88, 91 del C.C.N.L. 2006/2009 sottoscritto in data 16.10.2008;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018 con particolare riferimento agli artt. 4, 5, 6, 7, 42, 63, 64, 65, 66;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.12.2020 con cui è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2021 e il parere positivo espresso dal Nucleo di valutazione con verbale del 18.12.2020;

Visto il Piano integrato 2021/2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27.01.2021 e revisionato il 28.07.2021;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 novembre 2020 recante *“Contrattazione Collettiva Integrativa – Nomina delegazione di parte datoriale”*;

Visti i DD.DD.AA. n. 279 del 30.05.2003 e n. 320 del 18.06.2003 relativi al personale universitario non docente in convenzione con il S.S.N. equiparato ai fini economici al personale dirigente non medico e al personale dirigente medico del S.S.N;

Preso atto dell’esito della mappatura e della valutazione dei laboratori dell’Ateneo comunicato dalla Commissione di cui al D.R. n. 521 del 31.03.2016 e D.R. n. 635 del 20.04.2016 con nota prot. n. 74762 del 18.10.2016 e le cui risultanze sono state approvate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 20.10.2016;

Preso atto, altresì, dei lavori della Commissione per l’individuazione delle figure cardine nell’organizzazione dei Dipartimenti e dei Centri di cui al D.R. n. 520 del 31.03.2016 e del verbale conclusivo degli stessi prot. n. 79200 del 4.11.2016 approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione con delibere del 22 e del 23 novembre 2016 e successivamente modificato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione con delibere del 18 e del 19 febbraio 2020;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.05.2016 e del 20.12.2016 con cui sono stati individuati gli indirizzi e i criteri in merito alla riorganizzazione dei servizi della amministrazione ed è stato approvato il Progetto di riorganizzazione dell’Amministrazione centrale nonché i provvedimenti di attuazione relativi alla riorganizzazione dell’Amministrazione centrale;

Dato atto che con circolare prot. n. 95770 del 30.12.2016 sono state fornite alle strutture decentrate le disposizioni relative al conferimento degli incarichi di responsabilità con riferimento alle posizioni individuate dalla Commissione Laboratori e delle posizioni di responsabilità per ciascuno dei settori del Dipartimento/Centro di cui al verbale conclusivo dei lavori della Commissione per l’individuazione delle figure cardine nell’organizzazione di Dipartimento e Centro e delle conseguenti posizioni di

responsabilità prot. n. 79200 del 4.11.2016 nonché disposizioni in merito alle turnazioni del personale adibito alle portinerie ai fini del riconoscimento del relativo compenso;

Visto il D.R. n. 1208 del 09.06.2021 ratificato con delibera n. 239 del 23.06.2021 del Consiglio di Amministrazione, con cui sono stati costituiti, per l'anno 2021, rispettivamente il Fondo ex art. 63 e il Fondo ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018, certificati dal Collegio dei Revisori nella seduta del 14.06.2021 con verbale n. 47;

Preso atto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 4 e 4-bis, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 in merito all'incremento del Fondo ex art. 63 con ulteriori risorse variabili;

Atteso che le predette risorse variabili potranno essere quantificate e certificate solamente a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale sopra richiamate;

Preso atto che è attualmente in corso la definitiva attuazione del C.C.I. Accordo Anno 2020 sottoscritto in data 30.07.2020 e che, pertanto, allo stato, non risultano quantificabili né certificabili le economie relative all'anno 2020 da far confluire eventualmente, come risorse variabili fuori limite, al Fondo ex art. 63 del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018, per l'anno 2021 e al Fondo ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018, per l'anno 2021 ai sensi, rispettivamente, degli artt. 64, comma 6 e 66, comma 4, del richiamato C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018;

Vista la Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità adottata con C.C.I. sottoscritto il 28.02.2018;

Preso atto della delibera n. 276 del Consiglio di Amministrazione del 28.07.2021 relativa a *"Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità di cui agli accordi sottoscritti in data 28.02.2018 – Monitoraggio Anno 2021 – approvazione esiti"*;

Vista la delibera n. 21 del 29.05.2019 con cui è stata adottata la "Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità del personale di categoria EP

dell'Amministrazione centrale con incarico diverso dalla responsabilità di Area e delle strutture decentrate”;

Vista la delibera n. 277 del Consiglio di Amministrazione del 28.07.2021, in applicazione della richiamata Metodologia di graduazione del 29.05.2019 relativa a *“Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità del personale di categoria EP dell'Amministrazione centrale, con incarico diverso dalla responsabilità di Area e delle Strutture decentrate – Monitoraggio Anno 2021 – approvazione esiti”*;

Preso atto della delibera n. 2 del Consiglio di Amministrazione del 28.10.2020 con cui è stata disposta l'attivazione del Dipartimento di Medicina e Chirurgia, subentrato, senza soluzione di continuità e nelle forme di legge, con decorrenza dal 01.11.2020, ai Dipartimenti di Medicina, Medicina Sperimentale, Scienze Chirurgiche e Biomediche, contestualmente disattivati;

Visto il C.C.I. Protocollo Criteri progressioni economiche orizzontali sottoscritto il giorno 24.09.2020;

Considerato che a seguito della Deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 *“Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili”*, e delle disposizioni normative conseguenti, l'Università degli Studi di Perugia ha adottato atti aventi carattere organizzativo, quali, da ultimo, il DDG n. 90/2021 *“Aggiornamento regolamentazione smart working ai sensi dell'art. 263, comma 1, del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, convertito con L. 17 luglio 2020 n. 77, come da ultimo modificato per effetto del D.L. 30 aprile 2021 n. 56”*

Visto l'art. 1, comma 870, della L. n. 178/2020 (*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*) che dispone: *“In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.*

165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo.”

Vista la circolare del MEF n. 11 del 9 aprile 2021, avente ad oggetto “Enti ed organismi pubblici – bilancio di previsione per l’esercizio 2021. Aggiornamento della circolare n. 26 del 14 dicembre 2020. Ulteriori indicazioni”, con cui, tra l’altro, sono state date puntuali indicazioni su come procedere all’attuazione dell’art. 1, comma 870, L. n. 178/2020;

Vista la certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 46 del 17 maggio 2021 attestante l’“Economia Buoni Pasto – Anno 2020” pari ad € 208.555,14, corrispondenti ad € 157.162,87 al netto degli oneri a carico dell’Ente;

Visti gli esiti delle trattative intercorse ai fini della sottoscrizione del C.C.I. anno 2021 in particolare nelle sedute dei giorni 29 luglio e 4 agosto 2021;

Valutato che in occasione delle sedute da ultimo richiamate si è condivisa la volontà di destinare l’economia dei buoni pasto anno 2020 alla performance organizzativa dell’anno 2021 ai sensi degli artt. 63 e 64 del C.C.N.L. 2016-2018;

Considerato che in data 04.08.2021 è stata sottoscritta l’Ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018 – Accordo Anno 2021;

Dato atto che il Collegio dei Revisori con verbale n. 50 del 14.09.2021 ha reso certificazione positiva ai sensi dell’art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in ordine alla “Ipotesi di contratto collettivo integrativo di cui all’art. 7 e 42, c. 3, C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018 – Accordo Anno 2021 – sottoscritto in data 4.08.2021”;

Vista la delibera n. 349/2021 del Consiglio di Amministrazione del 27.09.2021 con cui la Delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018, Accordo Anno 2021;

Al termine della riunione

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1

Accordo sulla destinazione delle economie buoni pasto anno 2020

1. Le parti concordano che l'economia dei buoni pasto anno 2020, certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 46 del 17 maggio 2021, pari ad € 208.555,14, corrispondenti ad € 157.162,87 al netto degli oneri a carico dell'Ente, sia destinata al Fondo per il trattamento accessorio anno 2021 di cui all'art. 63 del C.C.N.L. 2016-2018 e, in particolare, al finanziamento della performance organizzativa.

Art. 2

Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo integrativo, in applicazione del D.Lgs. 165/01, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, disciplina le materie ad esso riservate dall'art. 42, comma 3, del C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e Aziende ospedaliero-universitarie del 19.04.2018 limitatamente alle lett. a), e), f).
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale TAB appartenente alle categorie B, C, D e EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dell'Università degli Studi di Perugia e al quale si applica il C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca, con esclusione del personale universitario non docente in convenzione con il S.S.N. equiparato ai fini economici al personale

dirigente non medico e al personale dirigente medico del S.S.N. di cui al D.D.A. n. 279 del 30.05.2003 e D.D.A. n. 320 del 18.06.2003.

3. Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle riforme legislative, sulla base di criteri improntati alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, secondo la produttività e la capacità innovativa della prestazione lavorativa assumendo come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al raggiungimento degli obiettivi summenzionati.
4. Il presente contratto rappresenta, altresì, un investimento economico ed organizzativo per l'Amministrazione, che ritiene prioritario accompagnare con adeguati strumenti la fase di ristrutturazione che l'Ateneo sta attraversando, allo scopo di supportare i progetti di miglioramento complessivo dei servizi offerti. In particolare esso è informato ai seguenti principi guida:
 - migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi;
 - valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
 - migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, coinvolgendo adeguatamente coloro i quali hanno responsabilità di tipo organizzativo – gestionale;
 - aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

Art. 3

Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo, per la parte giuridica ed economica, ha durata annuale ed ha efficacia per l'anno 2021. Lo stesso ha validità annuale limitatamente alla quantificazione, per l'anno 2021, delle risorse da destinare al finanziamento del fondo ex art. 63 del C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto il 19.04.2018

nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 del medesimo C.C.N.L. e delle risorse del Fondo ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 66 del medesimo C.C.N.L.

Art. 4

Fondo ex art. 63 C.C.N.L. 2016/2018 - Anno 2021

1. Il Fondo risorse decentrate destinato al personale di categoria B, C e D risulta costituito, per l'anno 2021, con D.R. n. 1208 del 09.06.2021 ed è pari ad € 1.530.422,37, di cui € 1.211.266,97 di risorse stabili ed € 319.155,40 di risorse variabili, al netto degli oneri a carico dell'Ente, oltre ad ulteriori eventuali risorse variabili derivanti dalle economie dell'anno precedente di cui all'art. 64, comma 6, e da quanto previsto dall'art. 63, comma 5, del C.C.N.L. 2016/2018, da quantificare e certificare.
2. In applicazione dell'art. 64, comma 1, del C.C.N.L. 19.04.2018 l'ammontare delle risorse destinate nell'anno 2021 all'I.M.A. di cui all'art. 41, comma 4, del C.C.N.L. del 27.01.2005, pari ad € 206.709,58, sono sottratte alle risorse disponibili per la contrattazione collettiva unitamente alle risorse già destinate nell'anno 2021 agli incarichi conferiti, ai sensi dell'art. 91 del C.C.N.L. 16.10.2008, al personale di categoria D pari a € 322.933,00 correlate alle seguenti tipologie di incarico:
 - Segretario amministrativo;
 - Responsabile Unico di Laboratorio;
 - Responsabile di Ufficio (Cat. D);
 - Direttore CSB;
 - Responsabile delle strutture bibliotecarie e del Fondo antico;
 - Economo dell'Amministrazione Centrale;
3. Per quanto indicato ai commi precedenti l'ammontare delle risorse stabili disponibili per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2021 è pari a € 681.624,39 al netto degli oneri a carico dell'Ente.
4. In conseguenza del presente accordo, ai sensi dell'art. 1, il Fondo risorse decentrate destinato al personale di categoria B, C e D costituito, per l'anno 2021, con D.R. n. 1208 del 09.06.2021 verrà incrementato, con apposito provvedimento, dell'importo

di € 157.162,87 n.o.c.e. di risorse variabili, al netto degli oneri a carico dell'ente, corrispondente all'economia dei buoni pasto - anno 2020, in applicazione di quanto dispone l'art. 1, comma 870, Legge 178/2020.

Art. 5

Destinazione delle risorse del Fondo ex art. 63 C.C.N.L. 2016/2018

Anno 2021

1. Le parti concordano che la ripartizione delle risorse del "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" ex art. 63 per l'anno 2021, venga operata, ai sensi dell'art. 64 del C.C.N.L. 2016/2018, avuto riguardo alla salvaguardia dei livelli retributivi del personale relativi all'anno 2020 con particolare riguardo ai seguenti criteri:
 - complessiva tutela dei valori salariali conseguiti dal personale per effetto di quanto già concordato nei CC.CC.II. Anno 2019 e Anno 2020, da conseguire mediante la coerente ripartizione delle risorse di cui al presente contratto collettivo integrativo;
 - razionalizzazione delle figure di responsabilità presenti presso le strutture decentrate a seguito della conclusione dei lavori della Commissione per l'individuazione delle figure cardine nell'organizzazione dei Dipartimenti e dei Centri di cui al D.R. n. 520 del 31.03.2016 e del verbale conclusivo degli stessi prot. n. 79200 del 4.11.2016 approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione con delibere del 22 e del 23 novembre 2016 e successivamente modificato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione con delibere del 18 e del 19 febbraio 2020;
 - differenziazione delle situazioni di disagio correlate alle specifiche condizioni di lavoro del personale in servizio presso le sedi dell'Ateneo e valorizzazione del disagio correlato alla effettiva presenza in servizio, anche alla luce del concomitante periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19;
 - remunerazione della performance organizzativa e della performance individuale con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione, tenendo conto della diversa partecipazione del personale alla performance organizzativa e individuale secondo principi di equità tra personale appartenente alla medesima categoria;

2. Le parti danno atto che viene rispettata la previsione dell'art. 64, comma 3, del C.C.N.L. 19.4.2018 - che dispone che la contrattazione integrativa debba destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse - in quanto, a fronte di un ammontare di risorse variabili pari ad € 319.155,40 (ammontare in cui non sono presenti risorse di cui all'art. 63, comma 3, lett. c) ed f)), incrementate di € 157.162,87 per effetto del provvedimento di cui all'art. 4, comma 4, del presente accordo, per un totale di € 476.318,27, l'intero ammontare viene destinato ai trattamenti economici di cui all'art. 64, comma 2, lettere a), b), c), di cui oltre il 30% alla performance organizzativa, in particolare:
- indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D: € 156.386,14,
 - Performance organizzativa: € 213.288,09 (a fronte di un 30% delle suddette risorse pari ad € 142.895,48),
 - Performance individuale: € 106.644,04.
3. Le parti concordano di utilizzare risorse stabili per garantire l'invarianza delle risorse destinate all'Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro nell'anno 2021 rispetto all'anno 2020.
4. Sulla base dei suesposti criteri le parti danno atto e concordano la seguente ripartizione del Fondo ex art. 63 C.C.N.L. 2016/2018 per l'anno 2021 come segue:
- a) Destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64, comma 1, del C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto il 19.4.2018:

Indennità di responsabilità personale di cat. D (art. 3 comma 2 del presente CCI)	€ 322.933,00
Indennità accessoria mensile	€ 206.709,58

b) Destinazioni concordate con il presente contratto collettivo integrativo:

Indennità di responsabilità personale cat. B-C-D (art. 64, comma 2, lett. d) CCNL 2016/2018)	€ 251.455,42
Indennità Mensile Accessoria cat. B, C, D, (art. 41, comma 4, del C.C.N.L. 27.01.2005, così come modificato dall'art. 10, comma 1, lettera e), del C.C.N.L. 28.03.2006	€ 50.000,00
Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro (art. 64, comma 2, lett. c) CCNL 2016/2018)	€ 286.555,11
Progressione economica all'interno della categoria (art. 64, comma 2, lett. e) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018)	€ 250.000,00
Performance Organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a) CCNL 2016/2018)	€ 213.288,09
Performance Individuale (art. 64, comma 2, lett. b) CCNL 2016/2018)	€ 106.644,04

per un totale di € 1.530.422,37, incrementato di € 157.162,87, di cui € 1.211.266,97 quali risorse stabili ed € 319.155,40, incrementato di €157.162,87, quali risorse variabili del fondo, al netto degli oneri a carico dell'Ente.

In particolare, alla "Progressione economica all'interno della categoria" sono destinate risorse stabili pari ad € 250.000,00 di cui € 30.077,73 quali risorse stabili destinate ai sensi dell'art. 63, comma 2, lett. f) alle progressioni economiche di cui all'art. 64, comma 2, lett. e), ed € 219.922,27 quali risorse stabili del fondo, al netto degli oneri a carico dell'Ente, destinate ai sensi del richiamato art. 64, comma 2, lett. e).

In particolare alla "Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro" sono destinate risorse stabili pari ad € 130.168,97 e risorse variabili pari ad € 156.386,14, come precisato al comma 3.

All'istituto della "Performance organizzativa", in ossequio a quanto stabilito dal C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018 art. 64, comma 3, è destinato l'importo di € 213.288,09, a fronte di un 30% delle suddette risorse variabili pari ad € 142.895,48, da ripartire secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021 con le modalità definite nel "Protocollo performance" di cui al C.C.I. sottoscritto in data 25.02.2020.

All'istituto della "Performance individuale" sono destinate risorse variabili per un ammontare complessivo pari ad € 106.644,04, da ripartire secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021 con le modalità definite nel "Protocollo performance" di cui al C.C.I. sottoscritto in data 25.02.2020.

5. Ulteriori eventuali risorse variabili, a seguito del pagamento degli istituti cui le stesse sono destinate ai sensi del C.C.I. Anno 2021, nonché derivanti dalle economie connesse alla completa attuazione del C.C.I. Anno 2020 di cui all'art. 64, comma 6, del C.C.N.L. 2016/2018 e da quanto previsto dall'art. 63, comma 5, del medesimo C.C.N.L., saranno portate in aumento delle risorse dell'anno 2022.

Art. 6

Fondo ex art. 65 C.C.N.L. 16.10.2008 per l'anno 2021 e destinazioni

1. Il "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP" risulta costituito, per l'anno 2021, con D.R. n. 1208 del 09.06.2021 ed è pari ad € 590.777,42 al netto degli oneri a carico dell'Ente, destinati come segue:

Destinazione	Risorse
Retribuzione di posizione ex art. 66, comma 1, lett. a) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018	€ 395.544,20
Retribuzione di risultato ex art. 66, comma 1, lett. a) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018	€ 177.233,22

Progressione orizzontale all'interno della categoria ex art. 66, comma 1, lett. b) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018	€ 18.000,00
--	-------------

in particolare € 18.000,00, di cui € 2.697,57 quali risorse stabili destinate ai sensi dell'art. 65, comma 2, lett. e) alle progressioni economiche di cui all'art. 66, comma 1, lett. b) ed € 15.302,43 quali risorse stabili del fondo, al netto degli oneri a carico dell'Ente, destinate ai sensi del richiamato art. 66, comma 1, lett. b).

Art. 7

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato personale di Cat. EP

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione individua, per l'anno 2021, la retribuzione di posizione del personale appartenente alla categoria EP di cui all'art. 76, comma 1, del C.C.N.L. 16.10.2008 nelle seguenti fasce:

FASCE	IMPORTO MINIMO	IMPORTO SUPERIORE AL MINIMO	TOTALE
A	€ 3.099	€ 9.000	€ 12.099
B	€ 3.099	€ 4.200	€ 7.299
C	€ 3.099	-----	€ 3.099

2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 58, comma 11, del C.C.N.L. 19.04.2018, la retribuzione di posizione di cui al presente articolo, è erogata al personale appartenente alla Cat. EP in regime di lavoro *part-time* con le stesse modalità previste per il personale a tempo pieno.
3. Per l'anno 2021, la retribuzione di risultato al personale di Cat. EP sarà correlata alla complessiva indennità di posizione spettante a seguito del conferimento di incarico in applicazione dell'art. 75, comma 1, del C.C.N.L. 16.10.2008 e attribuita sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi in esito alla valutazione, nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2021 e con le modalità stabilite dal "Protocollo performance" di cui al C.C.I. sottoscritto in data 25.02.2020.

Art. 8
Indennità di responsabilità

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, ha individuato, per l'anno 2021, le seguenti posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità e qualificati incarichi da attribuire al personale di categoria B, C e D, con riconoscimento di indennità di responsabilità di cui all'art. 91 del C.C.N.L. 18/10/2008 correlate al livello di responsabilità, alla complessità delle competenze attribuite, alla specializzazione richiesta, ai compiti affidati ed alle caratteristiche innovative della professionalità richiesta:

A. Posizioni organizzative individuate con provvedimento rettorale, direttoriale o dirigenziale:

- Responsabili di uffici di alta complessità;
- Responsabili di uffici di media complessità;
- Direttore del Centro Servizi Bibliotecari, fino all'entrata in vigore del Regolamento del CSB adottato con D.R. 205 del 12.2.2021;
- Coordinatore del CSB dall'entrata in vigore del D.R. 205 del 12.2.2021;
- Responsabili delle strutture bibliotecarie e del Fondo antico;
- Responsabili di procedimento dell'Amministrazione centrale ed Uffici del Polo di Terni e del Centro Servizi Bibliotecari;
- Amministratori di sistema dell'Amministrazione centrale;
- Referenti ITC di procedure informatiche (massimo 2 unità Ripartizione Sistema Informativo di Ateneo);
- Referenti ITC per strumentazioni (massimo 2 unità Ripartizione Sistema Informativo di Ateneo);
- Consulente ADR;
- Economo dell'Amministrazione centrale;
- Delegati ex SISTRI;

B. Qualificati incarichi, individuati ai sensi dell'art 91, comma 3, del C.C.N.L. 16.10.2008:

- Responsabile amministrativo del Polo scientifico-didattico di Terni;
- Segretari amministrativi di alta complessità;

- Segretari amministrativi di media complessità;
 - Responsabili unici di laboratorio di alta complessità;
 - Responsabili unici di laboratorio di media complessità.
- C. Funzioni specialistiche individuate con provvedimenti dei Responsabili delle Strutture decentrate:
- Responsabili Settore Servizi Generali;
 - Responsabili Settore Didattica;
 - Responsabili Settore Ricerca;
 - Responsabili Settore Informatica.
2. Le parti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64, comma 1, del C.C.N.L. 19.04.2018 e dall'art. 5 del presente C.C.I., concordano gli importi destinati a remunerare gli incarichi individuati all'art. 4, comma 2, del presente C.C.I., anche conferiti al personale di Categoria C, come di seguito rimesso:

Incarico	Indennità
Responsabili uffici alta complessità	€ 3.700,00
Responsabili uffici media complessità	€ 1.500,00
Direttore CSB	€ 3.700,00
Responsabili delle strutture bibliotecarie e del Fondo antico	€ 2.000,00
Responsabile amministrativo Polo di Terni	€ 3.950,00*
Segretari amministrativi alta complessità	€ 3.950,00*
Segretari amministrativi media complessità	€ 1.750,00*
R.U.L. alta complessità	€ 2.750,00*
R.U.L. media complessità	€ 1.250,00*
Economo	€ 1.500,00

*di cui 1/3 corrisposto nel rispetto dell'art. 91, comma 4, del C.C.N.L. 16.10.2008 e della disciplina attuativa del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021, con le modalità definite nel "Protocollo performance" di cui al C.C.I. sottoscritto in data 25.02.2020.

3. Le parti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64, comma 1, del C.C.N.L. 19.04.2018 e dall'art. 5 del presente C.C.I., concordano i seguenti restanti importi

destinati alle indennità di responsabilità da corrispondere ai titolari delle posizioni organizzative, dei qualificati incarichi e delle funzioni specialistiche attribuiti al personale di categoria B, C, D così come risultante dal prospetto che segue:

Incarico	Indennità
Consulente ADR	€ 2.000,00
Responsabili di procedimento dell'Amministrazione centrale ed Uffici del Polo di Terni e del Centro Servizi Bibliotecari	€ 500,00
Responsabili Settore Servizi Generali	€ 500,00
Responsabili Settore Didattica	€ 500,00
Responsabili Settore Ricerca	€ 500,00
Responsabili Settore Informatica	€ 500,00
Delegati ex SISTRI	€ 700,00
Amministratori di sistema dell'Amministrazione centrale	€ 500,00
Referenti ITC di procedure informatiche - Rip. Sistema Informativo di Ateneo	€ 500,00
Referenti ITC per strumentazioni - Rip. Sistema Informativo di Ateneo	€ 500,00
Coordinatore CSB	€ 2.200,00

4. Per l'anno 2021 le predette indennità verranno erogate su base annua a consuntivo per i mesi di incarico e non saranno corrisposte per i periodi di assenza, anche retribuita, complessivamente superiori a 120 giorni all'anno, con esclusione delle ferie.
5. Le indennità di cui ai punti precedenti non sono cumulabili tra loro; resta salva la cumulabilità con riferimento alla indennità di Delegato ex Sistri.
6. I competenti uffici dell'Amministrazione centrale procederanno alla ricognizione del personale che abbia ricoperto nell'anno 2021 posizioni organizzative connesse alla responsabilità di uffici di media e di alta complessità individuata con provvedimento del Direttore Generale nonché degli incarichi relativi a posizioni organizzative, qualificati incarichi ovvero funzioni specialistiche attribuite formalmente nelle

strutture decentrate nel 2021, sulla base delle disposizioni di cui alla circolare prot. n. 95770 del 30.12.2016 e segnatamente:

- il riconoscimento delle indennità di responsabilità è subordinato alla preventiva individuazione dei dipendenti incaricati mediante decreto di conferimento adottato dal responsabile della struttura di assegnazione dal quale risulti lo specifico incarico trasmesso ai competenti uffici dell'Amministrazione centrale;
 - non sono ritenuti utili conferimenti disposti con modalità diverse dal decreto;
 - per le sole unità già incaricate nell'anno 2020 delle medesime funzioni, detti decreti potranno essere stati adottati, entro il mese di gennaio 2021 con decorrenza 1° gennaio 2021. Per i nuovi conferimenti (di norma da individuare dal primo giorno del mese successivo alla data di adozione del decreto) e comunque successivamente, non saranno ritenute valide decorrenze retroattive, atteso che alla data di adozione del decreto di conferimento il dipendente è legittimato all'esercizio dell'attività connesse con l'incarico attribuito;
 - laddove, in ogni caso, per mero errore materiale il conferimento dell'incarico abbia decorrenza precedente alla data di emanazione del decreto, lo stesso e i correlati effetti economici si intenderanno disposti alla data di adozione del provvedimento.
7. In particolare, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 91, comma 4, del C.C.N.L. 16.10.2008 nonché dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021, per gli incarichi di cui all'art. 91, comma 3, del C.C.N.L. 16.10.2008, 1/3 dell'indennità di responsabilità (finanziato con le risorse complessivamente destinate alla performance) verrà corrisposto in esito alla verifica dei risultati conseguiti dal dipendente, con conseguente determinazione dell'indennità di responsabilità come di seguito:

Incarichi 91, comma 3	Importo totale	2/3 importo	1/3 importo (risultato)
Responsabile amministrativo Polo di Terni	€ 3.950,00	€ 2.633,33	€ 1.316,67
Segretari amministrativi alta complessità	€ 3.950,00	€ 2.633,33	€ 1.316,67
Segretari amministrativi media complessità	€ 1.750,00	€ 1.166,67	€ 583,33
R.U.L. alta complessità	€ 2.750,00	€ 1.833,33	€ 916,67
R.U.L. media complessità	€ 1.250,00	€ 833,33	€ 416,67

8. L'indennità di responsabilità di cui al presente articolo, in attuazione di quanto previsto dall'art. 58, comma 11, del C.C.N.L. 19.04.2018, è erogata al personale in regime di lavoro *part-time* con le stesse modalità previste per il personale a tempo pieno.
9. Qualora le somme destinate alla presente voce del trattamento accessorio non siano sufficienti a coprire gli oneri complessivi derivanti dall'applicazione dei criteri sopra indicati, le parti stabiliscono di ridurre proporzionalmente le indennità di cui al comma 1 del presente articolo, con salvaguardia degli incarichi di cui al successivo comma 2.

Art. 9

Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro

1. Le parti concordano di remunerare nell'ambito della presente indennità, per l'anno 2021, i seguenti compiti correlati alle condizioni di lavoro del personale di categoria B, C e D, da finanziare nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 del C.C.N.L. 2016/2018 e con esclusione del personale in convenzione con il S.S.R. equiparato alla dirigenza medica o sanitaria:
 - a. il personale che opera in modo esclusivo quale autista dell'Amministrazione Centrale, che abbia effettuato oltre Km 10.000 nel corso dell'anno solare, è destinatario:
 - 1) di una indennità chilometrica parametrata come segue:
 - € 0,10/Km per giornate non festive;
 - € 0,35/Km per domeniche e festivi;
 - 2) con riferimento al periodo in cui detto personale abbia avuto un orario di lavoro consistente in un'effettiva rotazione che evidenzii un'equilibrata alternanza di turni di mattina e di pomeriggio nell'ambito di una programmazione definita dal responsabile della struttura, con turni giornalieri di almeno 6:00 ore, viene altresì riconosciuta una indennità giornaliera, idonea a remunerare la turnazione nei giorni di servizio e reperibilità nei giorni festivi, correlata alla presenza in servizio, pari ad € 5,00, fermo restando il tetto massimo annuo di € 1.200,00;

- b. il personale che lavora, in maniera continuativa a diretto contatto con gli animali del Dipartimento di Medicina Veterinaria per il ricovero, la cura e il governo degli stessi, è destinatario:
- 1) per i turni domenicali e/o festivi effettuati, di un importo massimo di € 120,00, di cui:
 - € 30,00 per la prima ora intera;
 - € 18,00 per le successive ore intere lavorative fino a cinque ore;
 - 2) di un'indennità giornaliera, esclusi i giorni festivi, pari ad € 13,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio con un budget stanziato per tale indennità pari ad € 27.000,00, fermo restando il tetto massimo individuale di € 3.000,00, fatta salva la capienza del budget;
- c. il personale adibito in maniera continuativa alla cura dei campi sperimentali, delle serre ed alla gestione degli animali presso il Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari ed Ambientali è destinatario:
- 1) per i turni domenicali e/o festivi effettuati, di un importo massimo di € 120,00, di cui:
 - € 30,00 per la prima ora intera;
 - € 18,00 per le successive ore intere lavorative fino a cinque ore;
 - 2) di un'indennità giornaliera, esclusi i giorni festivi, pari ad € 3,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio con un budget stanziato per tale indennità pari ad € 16.200,00, fermo restando il tetto massimo individuale di € 700,00, fatta salva la capienza del budget;
- d. il personale che lavora, in maniera continuativa a diretto contatto con gli animali da laboratorio del Centro Servizi per la ricerca pre-clinica per il ricovero, la cura e il governo degli stessi, è destinatario:
- 1) per i turni domenicali e/o festivi effettuati, di un importo massimo di € 120,00, di cui:
 - € 30,00 per la prima ora intera;
 - € 18,00 per le successive ore intere lavorative fino a cinque ore;
 - 2) di un'indennità giornaliera, esclusi i giorni festivi, pari ad € 23,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio con un budget stanziato per tale indennità pari ad € 47.500,00, fermo restando il tetto massimo individuale di € 6.000,00, fatta salva la capienza del budget;

- e. il personale adibito in maniera continuativa a lavori nei campi sperimentali, serre e orti botanici del Centro di Ateneo per i Musei Scientifici e del Centro Appenninico del Terminillo Carlo Jucci, è destinatario di un'indennità giornaliera pari ad € 3,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio con un budget stanziato per tale indennità pari ad € 13.000,00, fermo restando il tetto massimo individuale di € 700,00, fatta salva la capienza del budget;
- f. al personale previamente individuato dai Responsabili delle strutture che sia adibito alle portinerie di sedi/strutture con orario di apertura quotidiana di almeno 10 ore, che per esigenze di servizio, è soggetto a turnazione e rispetti i seguenti criteri:
- il cui orario di lavoro consiste in un'effettiva rotazione che evidenzii un'equilibrata alternanza di turni di mattina e di pomeriggio nell'ambito di una programmazione definita dal responsabile della struttura;
 - abbia effettuato le sotto indicate tipologie di turni su orari predeterminati dalle strutture stesse:
 - entrata fino alle ore 7:35 con durata di almeno 6 ore;
 - uscita dalle ore 18:10 con durata di almeno 6 ore;
- per il disagio correlato alla tipologia del lavoro è corrisposta una indennità giornaliera pari a € 8,00, con un budget stanziato per tale indennità pari a € 53.000,00, fermo restando il tetto massimo individuale di € 900,00, fatta salva la capienza del budget;
- g. 1) il personale della Ripartizione Didattica, dell'Ufficio gestione carriere studenti del Polo di Terni, il personale dell'Ospedale Veterinario, dell'Ufficio Archivio e Protocollo con funzione di addetto allo sportello (non più di 20 unità per la Ripartizione Didattica individuate dal Dirigente, non più di 3 unità per il Polo di Terni individuate dal Responsabile dell'Ufficio citato, non più di 6 unità per l'Ospedale Veterinario e non più di 12 unità per l'Uffici Archivio e Protocollo) a cui è destinato l'importo individuale per ogni giorno lavorato in presenza di € 1,50 con un budget stanziato per tale indennità pari ad € 15.600,00, fermo restando il tetto massimo individuale di € 400,00, fatta salva la capienza del budget.
- 2) il personale in servizio presso le Sezioni/Strutture del Centro Servizi Bibliotecari (non più di 18 unità), per il disagio legato al particolare tipo di attività anche connesso all'eventuale apertura delle relative sedi con orario continuato per l'intera

giornata, l'importo individuale per ogni giorno lavorato in presenza di € 1,50, con un budget stanziato per tale indennità pari ad € 6.500,00, fermo restando il tetto massimo individuale di € 400,00, fatta salva la capienza del budget;

h. il personale che svolge mansioni comportanti continua esposizione a rischi, a cui sarà corrisposto l'importo di seguito indicato:

a. personale cui risulta attribuito il coefficiente 1 della tabella allegata (all. 1), €55,00;

b. personale cui risulta attribuito il coefficiente 3 della tabella allegata (all. 1), €165,00;

c. personale cui risulta attribuito il coefficiente 5 della tabella allegata (all.1), €275,00;

L'importo annuo così risultante, sarà corrisposto sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio.

2. Le parti concordano che, ove emergessero economie in ordine ai budget di cui alle voci suddette, le stesse potranno essere utilizzate per compensare eventuali insufficienze di budget o di risorse disponibili per le indennità di cui al presente articolo in modo proporzionale.

3. Qualora le somme destinate alla presente voce del trattamento accessorio non siano sufficienti a coprire gli oneri complessivi derivanti sulla base dell'applicazione dei criteri sopra indicati, le parti stabiliscono di ridurre proporzionalmente le indennità spettanti ai destinatari del compenso di cui al presente articolo con salvaguardia delle indennità spettanti al personale di cui alle lett. b1), c1) e d1).

Art. 10

Indennità accessoria mensile (I.M.A.)

1. Le parti danno atto che a tutto il personale di categoria B-C-D a tempo indeterminato e determinato dell'Università degli Studi di Perugia, ivi compreso quello comandato presso l'Ateneo e ad esclusione di quello comandato presso altri enti, è corrisposta l'indennità accessoria mensile (I.M.A.) di cui all'art. 41, comma 4, del C.C.N.L. 27.01.2005, così come modificato dall'art. 10, comma 1, lettera E), del C.C.N.L. 28.03.2006, erogabile per dodici mensilità, a decorrere dal 1.1.2021 e fino al 31.12.2021.

2. L'I.M.A. viene corrisposta, su base mensile, tenendo conto del numero delle unità di personale in servizio al 1.01.2021, calcolando, in primo luogo, il punteggio totale ottenuto moltiplicando il numero delle unità di Cat. B per il coefficiente 0,75, il numero delle unità di Cat. C per il coefficiente 0,83 ed il numero delle unità di Cat. D per il coefficiente 0,98. In secondo luogo si procede al calcolo dell'indennità mensile a ciascuno spettante rapportando il valore del punto unitario (ottenuto dividendo l'ammontare delle risorse disponibili per il suddetto punteggio totale) al coefficiente percentuale pari a 0,75 per ciascuna unità di Cat. B, a 0,83 per ciascuna unità di Cat. C ed a 0,98 per ciascuna unità di Cat. D.
3. Gli importi individuali sono corrisposti al personale fino a concorrenza delle risorse all'uopo destinate ai sensi dell'art. 5, comma 4, del presente C.C.I.
4. L'I.M.A. è decurtabile solo in caso di sciopero, è corrisposta proporzionalmente per chi ha un rapporto di lavoro *part-time* ed è erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che siano stati assunti o che cessino nel corso dell'anno.

Art. 11

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti concordano di dare applicazione all'art. 79 del C.C.N.L. 2006/2009 sottoscritto il 16.10.2008 – Progressione economica all'interno della categoria – e agli artt. 64, comma 2, lett. e) e 66, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. 2016/2018, con decorrenza dal 1° gennaio 2021, attraverso l'espletamento di apposite procedure selettive, improntate a criteri di premialità, di merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale da riservare al personale in possesso dei seguenti requisiti di accesso, come definiti nel C.C.I. sottoscritto il 24.09.2020 "Protocollo criteri Progressioni economiche orizzontali", avente efficacia per il triennio 2020-2022:
 - a. Essere personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Ateneo alla data del 1° gennaio 2021;
 - b. Aver maturato alla data del 1° gennaio 2021, nello status di dipendente a tempo indeterminato, 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica in godimento (dal 01.01.2019). Per il computo del presente requisito è considerato utile il servizio prestato a tempo indeterminato presso questo Ateneo e/o presso altre Amministrazioni Pubbliche (di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001). Al

fine della maturazione del biennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

A valere sulle medesime risorse sarà data altresì attuazione a quanto dispone l'art. 79, comma 3, del C.C.N.L. 2006/2009 sottoscritto il 16.10.2008.

2. Le risorse pari ad € 250.000,00 per il personale appartenente alle categorie B, C, D, e ad € 18.000,00 per il personale appartenente alla categoria EP, destinate alle finalità di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 5 e dell'art. 6 del presente C.C.I., sono ripartite per categoria ed area funzionale in misura proporzionale sulla base del numero di unità di personale alla stessa appartenente, secondo il seguente schema:

- Cat B (anche ai fini dell'attuazione dell'art. 79, comma 3, del C.C.N.L. 2006/2009 sottoscritto il 16.10.2008):

- area amministrativa € 12.508,91;

- area servizi generali e tecnici € 40.416,36;

- Cat C:

- area amministrativa € 62.023,84;

- area biblioteche € 9.176,55;

- area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area socio sanitaria

€ 58.321,03;

- Cat D:

- area amministrativa-gestionale € 25.716,17;

- area biblioteche € 6.153,16;

- area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area medico odontoiatrica e socio sanitaria € 35.683,97;

- Cat. EP:

- area amministrativa-gestionale € 8.833,21;

- area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area medico odontoiatrica e socio sanitaria € 9.166,79.

3. I passaggi alla posizione economica superiore avverranno fino a concorrenza dei budget assegnati al comma precedente per garantire la copertura del complessivo costo annuo a regime.

4. Le parti concordano che le economie che residuano nelle categorie B-C-D e relative aree funzionali sono destinate per ulteriori progressioni orizzontali nell'area della categoria B con maggior numero di partecipanti, e che le economie che residuano nelle

aree funzionali della categoria EP sono destinate all'area della categoria EP con maggior numero di partecipanti.

Art. 12

Interpretazione autentica dell'art. 7 del C.C.I. sottoscritto il 24.09.2020

1. L'art. 7 del C.C.I. sottoscritto il 24.09.2020 avente ad oggetto "Protocollo criteri progressioni economiche orizzontali", a titolo di interpretazione autentica, viene letto nel senso che gli incarichi formalmente conferiti dall'Amministrazione ai sensi degli artt. 91 e 75 del CCNL 16.10.2008, 64 e 66 del CCNL 19.04.2018 sono valutabili sulla base del provvedimento con cui l'Amministrazione ha disposto il pagamento della relativa indennità, con conseguente riconoscimento del punteggio previsto al medesimo art. 7, attribuito "per ciascun anno, ad un solo incarico con indennità di responsabilità di durata pari o superiore a 6 mesi".



Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Università degli Studi di Perugia

Tipologia	Descrizione	Coefficiente
A1	Segreteria / biblioteca / ragioneria	0
A1a	Videoterminale superiore a 20 ore settimanali	0
A1b	Videoterminale superiore a 20 ore settimanali	0
A1c	Videoterminale inferiore a 20 ore settimanali	0
A2	Centro fotocopie	1
A3	Servizi generali	0
A4	Attività did + A1	0
A5	attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute di terzi	0
B1	Analisi chimiche	5
B2	Analisi chimico-cliniche / sala operatoria	5
B3	Analisi microbiologiche / parassitologiche	5
B4	Attività did. + B1 B2 B3	0
B5	Attività del sottogruppo 1,2,3 con esposizione a rischio chimico non irrilevante	5
C1	Operatori agricoli colture	3
C2	Operatori agricoli colture/disinfestazioni	3
C3	Attività did. + C1 C2	0
D1	Veterinari/analisi chimiche/clin. Sala operat.	5
D2	Custodia animali diversa taglia	3
D3	Attività did. + D1 D2	0
E1	Laboratori meccanico / elettronici	3
E2	Attività did. + E1	0
F1	Ufficio Tecnico	1
F2	SPP	1
G1	Scavi Archeologici	1
G2	Attività did + G1	0