



**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 2022

Il giorno 6 ottobre 2022 alle ore 14:30 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:

BELLINO Andrea F.to Andrea BELLINO

BUSINELLI Stefania F.to Stefania BUSINELLI

CECCARELLI Fabio F.to Fabio CECCARELLI

CICIONI Roberto F.to Roberto CICIONI

DATTINI Valentina \_\_\_\_\_

FRITTELLA Giovanni F.to Giovanni FRITTELLA

GIANNONI Maurizio F.to Maurizio GIANNONI

MONTANARI Carlo \_\_\_\_\_

RENGA Marco \_\_\_\_\_

SANTONI Andrea \_\_\_\_\_

SEGOLONI Marco

F.to Marco SEGOLONI

SERENELLI Francesca

F.to Francesca SERENELLI

per le OO.SS. di categoria:

C.I.S.L. SCUOLA \_\_\_\_\_

F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS

F.to Lorenzo BOCCIOLESI

FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A

F.to Stefania ROSIGNOLI

FLC C.G.I.L.

F.to Giuseppina FAGOTTI

SNALS CONFSAL

F.to Bernard FIORETTI

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e il D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009 e ss.mm.ii.;

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.L.gs. 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 22 dicembre 2021 con cui è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2022 e il parere positivo espresso dal Nucleo di valutazione con verbale n. 14 del 16.12.2021;

Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.04.2022 e revisionato il 27.07.2022;

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;

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;

Preso atto che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del giorno 11 febbraio 2021, all'O.d.G. n. 3, in materia di "Riorganizzazione dell'Amministrazione centrale e delle strutture decentrate - Definizione di indirizzi e criteri" ha approvato gli indirizzi e i criteri per la riorganizzazione dell'Amministrazione centrale e delle strutture decentrate, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 2, lett. J, dello Statuto di Ateneo, e ha demandato al Direttore Generale la definizione di un progetto complessivo di riorganizzazione, articolabile anche in distinte tranche, nel rispetto e in attuazione dei suddetti indirizzi e criteri;

Preso atto che, con delibera n. 433/2021, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 27 ottobre 2021, ha approvato, tra l'altro, previo parere favorevole reso dal Senato Accademico nella seduta del 26 ottobre 2021, la proposta di Riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale presentata dal Direttore Generale, demandando al medesimo l'adozione degli atti conseguenti finalizzati a dare attuazione agli interventi di riorganizzazione approvati, con facoltà di prevedere formali modifiche o integrazioni agli stessi, finalizzate al miglioramento dei medesimi;

Visto il D.D.G. n. 189 del 1° agosto 2022 avente ad oggetto "Riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione centrale a decorrere dal 1° settembre 2022";

Preso atto che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 23 febbraio 2022, previo parere favorevole del Senato Accademico reso nella seduta del 22 febbraio 2022, con delibera n. 106/2022 ha approvato l'avvio del processo di aggiornamento della mappatura e della pesatura dei laboratori dei Dipartimenti e Centri e l'avvio

della revisione dei criteri per l'individuazione delle figure cardine nell'organizzazione di Dipartimenti e Centri e delle conseguenti posizioni di responsabilità, al fine di tenere conto dell'effettiva attuale entità dei carichi di lavoro che ricadono sulle diverse strutture in ragione delle attività di didattica e di ricerca dalle medesime gestite, dando mandato al Magnifico Rettore di designare i componenti delle Commissioni di lavoro alle quali affidare tali compiti;

Visto il D.R. n. 1405 del 23.05.2022 ratificato con delibera n. 330 del 22.06.2022 del Consiglio di Amministrazione, con cui sono stati costituiti, per l'anno 2022, 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 25.05.2022 con verbale n. 7;

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 2021 sottoscritto in data 05.10.2021 e che, pertanto, allo stato, non risultano quantificabili né certificabili le economie relative all'anno 2021 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 2022 e al Fondo ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018, per l'anno 2022 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;

Dato atto che con sentenza della Corte di Appello di Perugia-Sezione Lavoro, n. 39/2022 del 09 febbraio 2022, acquisita al protocollo n. 76484 del 03 marzo 2022, in riforma della sentenza n. 63/2021 emessa dal Tribunale di Perugia-Sezione Lavoro, è stato accolto il ricorso ex art. 414 c.p.c. con cui n. 10 dipendenti hanno chiesto il riconoscimento del servizio pre-ruolo prestato con contratti di lavoro a tempo

determinato ai fini del calcolo della maturazione dell'anzianità di servizio, così come previsto dall'art. 18 dal CCNL di comparto biennio economico 2000/2001, il quale contiene le disposizioni in materia di valutazione dell'anzianità di servizio rinviando alla disciplina di cui all'art. 16 della legge n. 808/1977 e che ad oggi pende dinanzi alla Corte di Cassazione-Sezione Lavoro, il ricorso RG 11875/2022 avverso la sentenza n. 39/2022 della Corte di Appello di Perugia-Sezione lavoro sopra richiamata, la quale è immediatamente esecutiva, pertanto, ove ne dovesse essere richiesta l'esecuzione la stessa potrebbe incidere sulle risorse del fondo per la contrattazione integrativa;

Visti gli esiti delle trattative intercorse ai fini della sottoscrizione del C.C.I. anno 2022 in particolare nelle sedute dei giorni 21 giugno, 6, 21 e 25 luglio, 5 e 8 settembre 2022;

Considerato che in data 12.09.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui ai artt. 7 e 42, comma 3, C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018 – Accordo Anno 2022;

Dato atto che il Collegio dei Revisori con verbale n. 11 del 28.09.2022 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 2022 – sottoscritto in data 12.09.2022";

Vista la delibera n. 443/2022 del Consiglio di Amministrazione del 03.10.2022 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 2022;

Al termine della riunione

**SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE**

## **Art. 1**

### **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. 2**

### **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 2022. Lo stesso ha validità annuale limitatamente alla quantificazione, per l'anno 2022, 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. 3**

### **Fondo ex art. 63 C.C.N.L. 2016/2018 - Anno 2022**

1. Il Fondo risorse decentrate destinato al personale di categoria B, C e D risulta costituito, per l'anno 2022, con D.R. n. 1405 del 23.05.2022 ed è pari ad € 1.576.343,84, di cui € 1.290.277,71 di risorse stabili ed € 286.066,13 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 2022 all'I.M.A. di cui all'art. 41, comma 4, del C.C.N.L. del 27.01.2005, pari ad € 256.709,58, sono sottratte alle risorse disponibili per la contrattazione collettiva unitamente alle risorse già destinate nell'anno 2022 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);
  - 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 2022 è pari a € 710.635,13 al netto degli oneri a carico dell'Ente.

#### **Art. 4**

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

#### **Anno 2022**

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 2022, 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 2021 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, Anno 2020 e Anno 2021 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, nelle more della revisione di tale mappatura;

- 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 € 286.066,13 (ammontare in cui non sono presenti risorse di cui all'art. 63, comma 3, lett. c) ed f)), l'intero ammontare viene destinato ai trattamenti economici di cui all'art. 64, comma 2, lettere a), b), c), di cui il 30% alla performance organizzativa, in particolare:
  - indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D: € 106.386,14,
  - Performance organizzativa: € 125.776,00,
  - Performance individuale: € 53.903,99.
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 2022 rispetto all'anno 2021.
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 2022 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	€ 256.709,58

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 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)	€ 150.000,00
Performance Organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a) CCNL 2016/2018)	€254.786,74
Performance Individuale (art. 64, comma 2, lett. b) CCNL 2016/2018)	€53.903,99

per un totale di € 1.576.343,84, di cui € 1.290.277,71 di risorse stabili ed € 286.066,13 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 € 150.000,00 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).

In particolare alla "Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro" sono destinate risorse stabili pari ad € 180.168,97 e risorse variabili pari ad € 106.386,14, 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 € 254.786,74, a fronte di un 30% delle suddette risorse variabili pari ad € 85.819,84, da ripartire secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2022 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 € 53.903,99, da ripartire secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2022 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 2022, nonché derivanti dalle economie connesse alla completa attuazione del C.C.I. Anno 2021 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 destinate equamente ad incrementare le risorse già destinate per la performance organizzativa e individuale.

## **Art. 5**

### **Fondo ex art. 65 C.C.N.L. 2016/2018 per l'anno 2022 e destinazioni**

1. Il “Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP” risulta costituito, per l'anno 2022, con D.R. n. 1405 del 23.05.2022 ed è pari ad € 490.227,80 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	€ 325.159,46
Retribuzione di risultato ex art. 66, comma 1, lett. a) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018	€ 147.068,34
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. 6**

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

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione individua, per l'anno 2022, 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 2022, 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 2022 e con le modalità stabilite dal “Protocollo performance” di cui al C.C.I. sottoscritto in data 25.02.2020.

### **Art. 7**

#### **Indennità di responsabilità**

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, ha individuato, per l'anno 2022, 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;
- Coordinatore del CSB;
- 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. 4 del presente C.C.I., concordano gli importi destinati a remunerare gli incarichi individuati all'art. 3, 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
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 2022, 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. 4 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 2022 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 2022 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 2022, 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 2021 delle medesime funzioni, detti decreti potranno essere stati adottati, entro il mese di gennaio 2022 con decorrenza 1° gennaio 2022. 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 all'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 2022, 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
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.
10. Premesso che l'Ateneo sta procedendo ad una revisione non solo delle figure cardine dei Dipartimenti e Centri ma anche ad un aggiornamento e revisione della mappatura e della valutazione dei laboratori dell'Ateneo approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 20.10.2016, all'esito della stessa potrà essere valorizzata, in sede di contrattazione integrativa a partire dal 2023, non solo la figura del R.U.L., ma anche l'eventuale presenza di Referenti tecnici di Laboratorio in situazioni di assenza del R.U.L.

### **Art. 8**

#### **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 2022, le seguenti tipologie di personale di categoria B, C e D, individuate in relazione alle condizioni di lavoro di cui all'art. 64, comma 2, lettera c) del C.C.N.L. 2016/2018, 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 evidenzi 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 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 individuale 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 € 4,00 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 e il relativo personale di supporto, 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 € 4,00 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. il 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, sia soggetto a turnazione e rispetti i seguenti criteri:
- il cui orario di lavoro consiste in un'effettiva rotazione che evidenzi 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;

al quale, per il disagio correlato alla tipologia del lavoro, è corrisposta una indennità giornaliera pari a € 8,50, con un budget stanziato per tale indennità pari a € 53.000,00, fermo restando il tetto massimo individuale di € 1.000,00, fatta salva la capienza del budget;

g. 1) il personale, con funzione di addetto allo sportello, della Ripartizione Didattica individuato dal Dirigente, dell'Ufficio gestione carriere studenti del Polo di Terni individuato dal Direttore, dell'Ospedale Veterinario individuato dal Direttore, dell'Ufficio Archivio e Protocollo individuato dal Responsabile dell'Ufficio, a cui è destinato l'importo individuale per ogni giorno lavorato in presenza di € 1,50, fermo restando il tetto massimo individuale di € 400,00, fatta salva la capienza del budget come di seguito determinato: € 7.620,00 per le unità della Ripartizione didattica individuate dal Dirigente, € 1.140,00 per le unità del Polo di Terni individuate dal Direttore, € 2.280,00 per le unità dell'Ospedale Veterinario individuate dal Direttore, € 4.560,00 per le unità dell'Ufficio Archivio e Protocollo individuate dal Responsabile dell'Ufficio.

2) il personale in servizio presso le Sezioni/Strutture del Centro Servizi Bibliotecari individuato dal Presidente del Centro, 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. Eventuali ulteriori economie saranno destinate alla performance organizzativa dell'anno di riferimento.
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. 9**

### **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 1.1.2022 e fino al 31.12.2022.
2. L'I.M.A. viene corrisposta, su base mensile, tenendo conto del numero delle unità di personale in servizio al 1.01.2022, 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. 4, 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. 10**

##### **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 2022, 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 2022;
  - b. Aver maturato alla data del 1° gennaio 2022, nello status di dipendente a tempo indeterminato, 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica in godimento (dal 01.01.2020). 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 € 150.000,00 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. 4 e dell'art. 5 del presente C.C.I., sono ripartite per categoria ed area funzionale in misura proporzionale al numero di unità di personale alla stessa appartenente legittimato a partecipare alla procedura, 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 € 9.483,34;
  - area servizi generali e tecnici € 23.763,66;
- Cat C:
  - area amministrativa € 38.881,23;
  - area biblioteche € 4.739,44;
  - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area socio sanitaria € 32.397,97;
- Cat D:
  - area amministrativa-gestionale € 15.175,08;
  - area biblioteche € 3.942,71;
  - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area medico odontoiatrica e socio sanitaria € 21.616,56;
- Cat. EP:
  - area amministrativa-gestionale € 10.210,11;
  - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area medico odontoiatrica e socio sanitaria € 7.789,89.

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. 11**

#### **Tavolo tecnico**

1. Al fine di valutare l'implementazione delle azioni di welfare rispetto a quelle già intraprese e poste in essere dall'Amministrazione nonché condividere proposte volte alla legittima integrazione del fondo anche subordinatamente alle disposizioni di cui all'emanando nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le parti si impegnano sin d'ora a costituire apposito tavolo tecnico.



## 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