



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 2023

Il giorno 03 ottobre 2023 alle ore 16:15 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 L. BIOCIOLESI con dich. concordanza (All. A)

FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. f.to Andrea PIAZZOLI f.to Stefania ROSIGNOLI

FLC C.G.I.L. f.to Enrica FERRANTI f.to Massimo LACQUANITI

SNALS CONFSAL f.to Bernard FIORETTI

ANIEF UNIVERSITA' _____

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 29 novembre 2022 con cui è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2023 e il parere positivo espresso dal Nucleo di valutazione con verbale n. 10 del 24.11.2022;

Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31.01.2023;

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";

Visto il D.D.G. n. 120 del 27 aprile 2023 avente ad oggetto "Decreto di riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione Centrale in sostituzione del D.D.G. n. 189 del 1.08.2022", parzialmente rettificato dal D.D.G. n. 150 del 25.05.2023;

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;

Dato atto che con D.R. n. 758 del 6.4.2023 è stata disposta la "Nomina Commissione di lavoro per la revisione dei criteri di individuazione delle figure cardine nell'organizzazione di Dipartimenti e Centri e delle conseguenti posizioni di responsabilità" e con D.R. n. 760 del 6.4.2023 è stata disposta la "Nomina Commissione di lavoro per l'aggiornamento della mappatura dei Laboratori dei Dipartimenti e dei Centri";

Dato atto che sono ancora in corso i lavori della Commissione nominata con D.R. n. 760 del 6.4.2023, mentre sono terminati i lavori della Commissione nominata con D.R. n. 758 del 6.4.2023, i cui esiti sono all'approvazione degli OO.AA.;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 209 del 31.05.2023, con cui sono stati costituiti, per l'anno 2023, 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 29.05.2023 con verbale n. 24;

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 2022 sottoscritto in data 06.10.2022 e che, pertanto, allo stato, non risultano quantificabili né certificabili le economie relative all'anno 2022 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 2023 e al Fondo ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018, per l'anno 2023 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. 532 del Consiglio di Amministrazione del 26.10.2022 relativa a *“Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità di cui agli accordi sottoscritti in data 28.02.2018 – Monitoraggio Anno 2022 – 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. 531 del Consiglio di Amministrazione del 26.10.2022, 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 2022 – 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;

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 del 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;

Dato atto che in data 14 luglio 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019-2021, da cui emerge, ai sensi dell'art. 92 "Norme di prima applicazione" del Titolo II "Ordinamento Professionale", ai commi 1 e 3, che *"1. Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.....3.Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti collettivi integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso*

in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'ipotesi di contratto collettivo integrativo.”;

Visti gli esiti delle trattative intercorse ai fini della sottoscrizione del C.C.I. anno 2023 in particolare nelle sedute dei giorni 15 giugno, 19 luglio, 11 settembre 2023;

Considerato che in data 11.09.2023 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 2023;

Dato atto che il Collegio dei Revisori con verbale n. 28 del 26.09.2023 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 2023 – sottoscritto in data 11.09.2023”;

Vista la delibera n. 380/2023 del Consiglio di Amministrazione del 28.09.2023 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 2023;

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 2023. Lo stesso ha validità annuale limitatamente alla quantificazione, per l'anno 2023, 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 2023

1. Il Fondo risorse decentrate destinato al personale di categoria B, C e D risulta costituito, per l'anno 2023, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 209 del 31.05.2023 ed è pari ad € 1.775.851,20, di cui € 1.490.633,86 di risorse stabili ed € 285.217,34 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 2023 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 2023 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 € 910.991,28 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 2023

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 2022 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, Anno 2021, Anno 2022 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;

- 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 € 285.217,34 (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: € 124.927,21,
- 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 2023 rispetto all'anno 2022.

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 2023 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)	€ 262.734,69
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	€ 3.290,42
Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro (art. 64, comma 2, lett. c) CCNL 2016/2018)	€ 306.386,14
Progressione economica all'interno della categoria (art. 64, comma 2, lett. e) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018)	€ 225.955,43
Performance Organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a) CCNL 2016/2018)	€ 343.937,95
Performance Individuale (art. 64, comma 2, lett. b) CCNL 2016/2018)	€ 53.903,99

per un totale di € 1.775.851,20, di cui € 1.490.633,86 di risorse stabili ed € 285.217,34 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 € 225.955,43 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 € 200.000,00 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 € 343.937,95, di cui €, a 124.927,21 di risorse variabili, a fronte di un 30% delle suddette risorse variabili pari ad € 85.565,20, da ripartire secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2023 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 2023 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 2023, nonché derivanti dalle economie connesse alla completa attuazione del C.C.I. Anno 2022 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 proporzionalmente 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 2023, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 209 del 31.05.2023 ed è pari ad € 643.827,12 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	€ 442.278,98
Retribuzione di risultato ex art. 66, comma 1, lett. a) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018	€ 189.548,14
Progressione orizzontale all'interno della categoria ex art. 66, comma 1, lett. b) CCNL 2016/2018 del 19.04.2018	€ 12.000,00

in particolare € 12.000,00, 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 € 9.302,43 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 2023, 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 2023, 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 2023 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 2023, 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 2023 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 2023 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 2023, 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 2022 delle medesime funzioni, detti decreti potranno essere stati adottati, entro il mese di gennaio 2023 con decorrenza 1° gennaio 2023. 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 2023, 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. Gli esiti dei lavori di revisione delle figure cardine dei Dipartimenti e Centri e dell'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 potranno essere presi a riferimento nella declinazione degli incarichi di responsabilità all'esito dell'approvazione degli stessi da parte degli OO.AA. a partire dall'anno 2024.

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 2023, 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 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 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 lavorate 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 lavorate 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 lavorate 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. 1) 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;
- f. 2) Il personale addetto alla portineria di Palazzo Murena al quale è assegnata la supervisione ed il controllo degli accessi al parcheggio di via Pascoli, al quale viene riconosciuta per il disagio correlato un'indennità giornaliera 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: € 3.500,00.
- 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), €60,00;

b. personale cui risulta attribuito il coefficiente 3 della tabella allegata (all. 1), €200,00;

c. personale cui risulta attribuito il coefficiente 5 della tabella allegata (all.1), €350,00;

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 1.1.2023 e fino al 31.12.2023.
2. L'I.M.A. viene corrisposta, su base mensile, tenendo conto del numero delle unità di personale in servizio al 1.01.2023, 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 2023, 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 "Protocollo criteri Progressioni economiche orizzontali" di cui all'allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente C.C.I., avente efficacia per l'anno 2023 e fino a revisione dello stesso per effetto dell'entrata in vigore del rinnovo contrattuale per il triennio 2019-2021:

- a. Essere personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Ateneo alla data del 1° gennaio 2023;
- b. Aver maturato alla data del 1° gennaio 2023, nello status di dipendente a tempo indeterminato, 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica in godimento (dal 01.01.2021). 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 € 225.955,43 per il personale appartenente alle categorie B, C, D, e ad € 12.000,00 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 € 15.286,60;
 - area servizi generali e tecnici € 35.304,92;
- Cat C:
 - area amministrativa € 55.291,38;
 - area biblioteche € 7.590,12;
 - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area socio sanitaria € 50.310,79;
- Cat D:
 - area amministrativa-gestionale € 23.628,43;
 - area biblioteche € 4.942,56;
 - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area socio sanitaria € 33.600,64;
- Cat. EP:
 - area amministrativa-gestionale, area informazione e comunicazione € 5.203,22;
 - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, area medico odontoiatrica e socio sanitaria € 6.796,78.

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.



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



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA

ALLEGATO AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI CUI AGLI ARTT. 7 e 42, COMMA 3, C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018

PROTOCOLLO CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 1

Finalità

1. Il presente Protocollo disciplina i criteri di selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria di appartenenza ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 e dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, degli artt. 79 e 82 del C.C.N.L. sottoscritto il 16/10/2008, dell'art. 64 comma 2, lett. e) e 66, comma 1 lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018 e si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo appartenente alle cat. B, C, D ed EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendente dell'Università degli Studi di Perugia destinatario del C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca.
2. Fermo restando la selettività della procedura, le progressioni economiche verranno effettuate sulla base delle risorse all'uopo stanziare dal C.C.I. dell'anno di riferimento e secondo la ripartizione dei fondi disponibili tra le diverse categorie e aree funzionali come stabilito dal medesimo C.C.I., attraverso la formazione di graduatorie distinte per categoria e area professionale. Le progressioni verranno effettuate nell'ambito delle singole graduatorie, fino a concorrenza delle risorse all'uopo destinate per garantire la copertura del complessivo costo annuo a regime.

Art. 2

Durata e decorrenza

1. Il presente Protocollo è efficace per il periodo 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023, comunque fino all'entrata in vigore del rinnovo contrattuale per il triennio 2019-2021 ove successivo, e disciplina i criteri di selezione per la progressione economica

orizzontale all'interno della categoria di appartenenza, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni di legge e/o contrattuali di modifica dell'istituto disciplinato nel presente Protocollo.

Art. 3

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 dell'anno di riferimento, 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:
 - a. Essere personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Ateneo alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento;
 - b. Aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, nello status di dipendente a tempo indeterminato, 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica in godimento. 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.
2. Le risorse stanziare annualmente per il personale appartenente alle categorie B, C, D, e per il personale appartenente alla categoria EP, destinate alle finalità di cui al presente Protocollo, sono ripartite per categoria ed area funzionale in misura proporzionale sulla base del numero di unità di personale alla stessa appartenente secondo le disposizioni stabilite dal C.C.I. dell'anno di riferimento.
3. Ai fini delle procedure selettive di cui al comma 1 le parti, ai sensi dell'art. 82, comma 1, del C.C.N.L. 16.10.2008, concordano i seguenti criteri ed indicatori ponderati di cui al comma 2 del medesimo articolo:
 - a) formazione certificata e pertinente: sarà valutabile la formazione a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale, fino al 31/12 dell'anno precedente a quello della PEO;
 - b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa maturata a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o dalla data di

assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale, fino al 31/12 dell'anno precedente a quello della PEO, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità;

- c) qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi. A tal fine, ai sensi di quanto previsto dal vigente "Protocollo performance", sarà ritenuta positiva la valutazione pari ad almeno il 70% della performance complessiva conseguita dal personale per l'anno precedente a quello della PEO, in applicazione del vigente Sistema di misurazione della performance;
- d) anzianità di servizio prestato nella posizione economica in godimento fino al 31/12 dell'anno precedente a quello della PEO, senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
- e) titoli culturali e professionali maturati a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale, fino al 31/12 dell'anno precedente a quello della PEO; coloro che hanno conseguito prima della data di assunzione titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso e che per effetto delle regole vigenti in materia di progressioni economiche orizzontali dalla data delle loro assunzione non hanno potuto mai far valere tali titoli per le finalità in oggetto, possono richiedere la valutazione dei titoli stessi, precisando in domanda le circostanze da ultimo descritte.

4. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 3, nella categoria EP viene riservato:

- alla lettera a): fino a 20%;
- alla lettera b): fino a 15%;
- alla lettera c): fino a 25%;
- alla lettera d): fino a 10%;
- alla lettera e): fino a 30%.

5. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 3, nella categoria D viene riservato:

- alla lettera a): fino a 20%;
- alla lettera b): fino a 20%;
- alla lettera c): fino a 25%;
- alla lettera d): fino a 15%;
- alla lettera e): fino a 20%.

6. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 3, nella categoria C viene riservato:
 - alla lettera a): fino a 20%;
 - alla lettera b): fino a 25%;
 - alla lettera c): fino a 20%;
 - alla lettera d): fino a 15%;
 - alla lettera e): fino a 20%.
7. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 3, nella categoria B viene riservato:
 - alla lettera a): fino a 25%;
 - alla lettera b): fino a 20%;
 - alla lettera c): fino a 20%;
 - alla lettera d): fino a 20%;
 - alla lettera e): fino a 15%.
8. La valutazione dei titoli di cui agli indicatori individuati nei commi 4, 5, 6 e 7 sarà effettuata sulla base dei criteri per l'apprezzamento dei requisiti e degli indicatori di cui ai commi 1, 2 e 3, come declinati nei seguenti articoli del presente contratto.

Art. 4

Requisiti di ammissione alle procedure selettive

1. Le parti concordano che ai fini della partecipazione alla procedura selettiva sono richiesti i seguenti requisiti di ammissione:
 - 1) essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi di Perugia alla data del 1° gennaio dell'anno di espletamento delle procedure PEO;
 - 2) aver maturato, alla data del 1° gennaio dell'anno di espletamento delle procedure PEO, nello status di dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno 2 (due) anni di servizio effettivo nella posizione economica di appartenenza, ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16.10.2008.
2. È considerato utile, per il raggiungimento del biennio di anzianità:
 - Il servizio a tempo indeterminato prestato presso questo Ateneo;
 - Il servizio a tempo indeterminato prestato presso altre Amministrazioni Pubbliche (di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001); in questo caso, il riconoscimento avviene a condizione che:

- Si sia verificata continuità fra i rapporti di lavoro (ossia non vi sia stata interruzione);
- Il dipendente non abbia fruito di una progressione orizzontale nel biennio precedente.

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

Art. 5

Criteri generali di valutazione

1. Le parti concordano che la valutazione dei titoli avverrà sulla base dei criteri generali di cui all'art. 82, comma 2 del C.C.N.L. del personale del Comparto Università sottoscritto in data 16/10/2008 – tenuto conto dei seguenti indicatori ponderati:

INDICATORI	Categorie e punteggi massimi			
	B	C	D	EP
A) Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
B) Arricchimento professionale	20	25	20	15
C) Qualità delle prestazioni individuali	20	20	25	25
D) Anzianità di servizio	20	15	15	10
E) Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
TOTALE	100	100	100	100

2. Le parti concordano altresì che, al fine di agevolare il lavoro di valutazione espletato dalla/dalle Commissione/Commissioni giudicatrice/ci, i competenti Uffici della Ripartizione del Personale forniranno alle stesse, per ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla procedura selettiva, gli elementi conoscitivi inerenti a:

- anzianità di servizio nella posizione economica alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di effettuazione della progressione economica orizzontale;
- elenco degli incarichi del personale appartenente alla cat. B-C-D ai sensi dell'art. 91 del C.C.N.L. 2006/2009 ed alla cat. EP ai sensi dell'art. 75 del medesimo C.C.N.L., ai sensi della C.C.I.;
- decorrenza ultima progressione economica ovvero data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari di progressione economica nell'Ateneo;
- qualità delle prestazioni individuali ai sensi di quanto previsto dal "Protocollo performance" e dal Sistema di misurazione della performance di riferimento.

3. Le domande sono valutate da apposita/te Commissione/Commissioni che procederà/anno ad assegnare i punteggi secondo i criteri di cui al presente accordo. Non sono valutati i titoli per i quali non siano stati forniti in maniera completa ed esaustiva tutte le informazioni richieste nella relativa modulistica.

4. A parità di punteggio viene inquadrato il personale avente maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento, e in caso di ulteriore parità, minore età anagrafica.

Art. 6

Formazione certificata e pertinente

1. Le parti concordano che viene valutata la formazione pertinente ed attinente le attività peculiari del dipendente dalla data dell'ultima PEO oppure dalla data dell'assunzione per chi non è mai stato destinatario di PEO, fino al 31/12 dell'anno precedente a quello di espletamento della progressione economica orizzontale; ad ogni corso verrà assegnato il punteggio previsto dalle rispettive fasce secondo quanto riportato di seguito.

- INDICATORE A -

CORSI DI FORMAZIONE

Categoria	Massimale
B	25
C	20
D	20
EP	20

Categoria	Corsi con esame finale*	Corsi senza esame finale	Punteggio massimo
B	12,5 cadauno	10 cadauno	25
C	10 cadauno	7,5 cadauno	20
D	10 cadauno	7,5 cadauno	20
EP	10 cadauno	7,5 cadauno	20

* Il superamento dell'esame finale può essere espresso con voto, apposito giudizio o con l'attestazione del rilascio di crediti formativi, o comunque con una evidenza che ne attesti il superamento. In ogni caso non saranno valutati i corsi/esami superati nell'ambito del percorso formativo/ordinamento di un corso di studio, funzionali al conseguimento del relativo titolo di studio.

Art. 7

Arricchimento professionale

1. Le parti concordano che ai fini dell'arricchimento professionale sono valutati i seguenti incarichi conferiti dall'Amministrazione nell'ambito del rapporto di lavoro, con esclusione degli incarichi extra-ufficio autorizzati presso soggetti esterni ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, dalla data dell'ultima PEO ovvero dalla data di assunzione in servizio per chi non è mai stato destinatario della PEO, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di decorrenza della PEO nonché gli altri incarichi come di seguito specificato:

- **B1 – INCARICHI:**

- gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 91 del CCNL 16.10.2008 al personale appartenente alle categorie B-C-D secondo le tipologie di posizioni organizzative, funzioni specialistiche e qualificati incarichi espressamente individuati dalla contrattazione collettiva integrativa per ciascun anno di competenza come destinatari della relativa indennità di responsabilità;
- gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 75 del CCNL 16.10.2008 al personale appartenente alla categoria EP destinatari della retribuzione di posizione;

- **B2 – ALTRI INCARICHI formalmente conferiti dall'Amministrazione:**

- altri incarichi espressamente specificati, formalmente documentati in provvedimenti del Responsabile della Struttura di appartenenza senza efficacia retroattiva e attinenti all'attività svolta.

2. Le parti concordano che i punteggi ed i massimali, distinti per categoria di appartenenza, da attribuire agli incarichi, sono i seguenti:

- INDICATORE B -

Descrizione	Punteggio	Massimale Cat. B	Massimale Cat. C	Massimale Cat. D	Massimale Cat. EP
B1 - 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 (il punteggio viene attribuito, per ciascun anno, ad un solo incarico con indennità di responsabilità di durata pari o superiore a 6 mesi)	2 punti	fino ad un massimo di 16 punti	fino ad un massimo di 21 punti	fino ad un massimo di 16 punti	fino ad un massimo di 11 punti
B2 - ALTRI INCARICHI formalmente conferiti dall'Amministrazione	1 punto	fino ad un massimo di 4 punti			

MASSIMALI	Punteggio	Massimale Cat. B	Massimale Cat. C	Massimale Cat. D	Massimale Cat. EP
		20	25	20	15

3. Sono valutati quali "INCARICHI" gli incarichi formalmente conferiti con i seguenti provvedimenti:

- Amministrazione centrale: D.R., D.D.G., Determina Dirigenziale, O.d.S del Direttore Generale o del Dirigente;
- Strutture decentrate: Decreto Direttoriale, Delibera del Consiglio di Centro/Polo o Dipartimento, O.d.S. del Direttore di Centro/Polo o Dipartimento.

Non sono valutati gli incarichi conferiti con decorrenza retroattiva.

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, attribuito per ciascun anno, ad un solo incarico con indennità di responsabilità di durata pari o superiore a 6 mesi.

Nel caso di più incarichi (es. più incarichi della stessa tipologia *ad interim*, incarichi di diversa tipologia), viene valutato un solo incarico destinatario della correlata indennità di responsabilità riconosciuta (personale di categoria B-C-D) o della retribuzione di posizione (personale di categoria EP) su base annua, come precisato sopra.

4. Gli "ALTRI INCARICHI formalmente conferiti dall'Amministrazione" devono essere espressamente specificati, formalmente documentati in provvedimenti del Responsabile della Struttura di appartenenza senza efficacia retroattiva e attinenti all'attività svolta.

Art. 8

Qualità della prestazione individuale

1. Le parti concordano che viene valutata la prestazione resa dal dipendente nell'anno precedente all'espletamento delle procedure per la progressione economica orizzontale, con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza, alla responsabilità nella soluzione di problemi. A tal fine, ai sensi di quanto previsto dal vigente Protocollo performance, è ritenuta positiva la valutazione pari ad almeno il 70% della performance complessiva conseguita dal personale per l'anno precedente all'espletamento delle procedure per la progressione economica orizzontale, in applicazione del vigente Sistema di misurazione della performance, con applicazione dei punteggi sotto riportati:

- INDICATORE C -

Qualità della prestazione individuale				
Categoria	Valutazione Da 70 a 80	Valutazione da 80,01 a 90	Valutazione da 90,01 a 100	Massimale
B	10	15	20	20
C	10	15	20	20
D	15	20	25	25
EP	15	20	25	25

Art. 9

Anzianità di servizio

1. Le parti concordano che viene valutata l'anzianità di servizio prestato nella posizione economica in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di riferimento della procedura PEO, senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
2. Nell'anzianità viene valutato il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ateneo o presso altre Amministrazioni pubbliche nella posizione economica corrispondente goduta alla data del 31 dicembre sopra richiamata. E' attribuito un valore desunto dal calcolo degli anni di anzianità nella posizione economica con i seguenti parametri, fino al massimo del punteggio previsto per ciascuna categoria:

- INDICATORE D -

FASCE DI PUNTEGGIO	Anni di servizio	B	C	D	EP
1	2	0	0	0	0
2	>2<=4	5	3,75	3,75	2,5
3	>4<6	10	7,5	7,5	5
4	>=6	20	15	15	10
MASSIMALE		20	15	15	10

3. Il calcolo della anzianità sarà predisposto dall'Amministrazione sulla base dei valori espressi in tabella.

Art. 10

Titoli culturali e professionali

1. Le parti concordano che vengono valutati i titoli culturali e professionali conseguiti a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale, fino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello oggetto della PEO. Coloro che hanno conseguito prima della data di assunzione titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso e che per effetto delle regole vigenti in materia di progressioni economiche orizzontali dalla data della loro assunzione non hanno

potuto mai far valere tali titoli per le finalità in oggetto, possono richiedere la valutazione dei titoli stessi, precisando in domanda le circostanze da ultimo descritte.

2. Nell'ambito del presente criterio sono valutati i titoli di studio e le abilitazioni professionali richieste per l'iscrizione ad albi professionali che legittimano l'esercizio di professioni intellettuali, come da tabella sottostante:

- INDICATORE E -

	Cat B	Cat C	Cat D	Cat EP
TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	max 15 punti	max 20 punti	max 20 punti	max 30 punti
TITOLI DI STUDIO* (Diploma di scuola secondaria di II grado, Laurea, Laurea Magistrale/Specialistica /V.O., Master I Livello, Master II Livello, Dottorato di Ricerca, Diploma di Scuola di Specializzazione).	<ul style="list-style-type: none"> - Laurea (3 punti) - Laurea Magistrale/Specialistica (2 punti) - Laurea V.O. (5 punti) Per gli altri titoli 5 cadauno	<ul style="list-style-type: none"> - Laurea (4 punti) - Laurea Magistrale/Specialistica (4 punti) - Laurea V.O. (8 punti) Per gli altri titoli 8 cadauno	<ul style="list-style-type: none"> - Laurea (4 punti) - Laurea Magistrale/Specialistica (4 punti) - Laurea V.O. (8 punti) Per gli altri titoli 8 cadauno	<ul style="list-style-type: none"> - Laurea (7 punti) - Laurea Magistrale/Specialistica (5 punti) - Laurea V.O. (12 punti) Per gli altri titoli 12 cadauno
ABILITAZIONI PROFESSIONALI richieste per l'iscrizione ad albi professionali che legittimano l'esercizio di professioni intellettuali * (ivi comprese Lauree abilitanti)	<ul style="list-style-type: none"> - Laurea (3 punti) - Laurea Magistrale/Specialistica (2 punti) - Laurea V.O. (5 punti) Per le altre abilitazioni 5 cadauno	<ul style="list-style-type: none"> - Laurea (4 punti) - Laurea Magistrale/Specialistica (4 punti) - Laurea V.O. (8 punti) Per le altre abilitazioni 8 cadauno	<ul style="list-style-type: none"> - Laurea (4 punti) - Laurea Magistrale/Specialistica (4 punti) - Laurea V.O. (8 punti) Per le altre abilitazioni 8 cadauno	<ul style="list-style-type: none"> - Laurea (7 punti) - Laurea Magistrale/Specialistica (5 punti) - Laurea V.O. (12 punti) Per le altre abilitazioni 12 cadauno

* Sono valutati solo i titoli di studio e le abilitazioni professionali richieste per l'iscrizione ad albi professionali che legittimano l'esercizio di professioni intellettuali (ivi comprese le lauree abilitanti), come sopra specificate, superiori rispetto a quelli richiesti per l'accesso alla categoria, nonché i titoli richiesti per l'accesso alla stessa, solo se conseguiti dopo l'ultima progressione orizzontale ovvero dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale. Le lauree abilitanti possono essere valutate solo una volta riconoscendo alle stesse il punteggio più favorevole.

Categoria	Massimale
B	15
C	20
D	20
EP	30

Art. 11

Norma di Rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Protocollo si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.



Dichiarazione a verbale

Allegata al CCI 2023

Le OO.SS. firmatarie della presente dichiarazione e la maggioranza della RSU, esprimono un giudizio positivo sui contenuti economici del CCI 2023, con particolare riferimento all'attivazione delle procedure PEO 2023 e ad una revisione dei relativi criteri con la finalità di offrire maggiori opportunità a chi è fermo da più anni nella stessa posizione economica. Vengono riconosciuti all'Amministrazione l'impegno e la volontà di raggiungere i comuni obiettivi di efficienza e di incremento delle risorse per la valorizzazione del personale, tuttavia le OO.SS. scriventi manifestano una posizione critica relativamente al criterio adottato nel protocollo PEO per la precedenza della minore età anagrafica a parità di punteggio, in applicazione della L. 127/97 - Legge Bassanini. Questo aspetto potrebbe penalizzare i lavoratori più anziani, che sono maggiormente esposti al negativo momento congiunturale, anche per superiori spese sanitarie da sostenere, e che hanno minori possibilità di crescita economica.

RSU

BELLINO Andrea
BUSINELLI Stefania
CECCARELLI Fabio
CICIONI Roberto
FRITTELLA Giovanni
SEGOLONI Marco
SERENELLI Francesca

OO.SS.

FLC CGIL

ROSI Moira - FERRANTI Enrica

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA

BARBARO Domenico - ROSIGNOLI Stefania

SNALS CONFSAL

FIORETTI Bernard

FEDERAZIONE GILDA UNAMS

BOCCIOLESI Lorenzo