



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

DI CUI AGLI ARTT. 8 e 81, COMMA 3, DEL C.C.N.L. 2019/2021 DEL 18.01.2024

ACCORDO ANNO 2025

Il giorno 29 ottobre 2025 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. Daniele PARBUONO – Delegato del Rettore F.to Daniele PARBUONO

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

e la Delegazione sindacale così composta:

per la Rappresentanza sindacale unitaria:

BARSANTI Nicoletta	F.to Nicoletta BARSANTI
BRINDISI Barbara	F.to Barbara BRINDISI
BUSINELLI Stefania	F.to Stefania BUSINELLI
CECCARELLI Fabio	Dichiarazione di concordanza (All. 1)
CICIONI Roberto	F.to Roberto CICIONI
FERRANTI Enrica	Dichiarazione di concordanza (All. 2)
FRITTELLA Giovanni	F.to Giovanni FRITTELLA
RENGA Marco	_____
ROSSI Stefania	F.to Stefania ROSSI
SERENELLI Francesca	F.to Francesca SERENELLI
VOLENTIERA Francesca	_____
ZURINO Antonio	F.to Antonio ZURINO

per le OO.SS. di categoria:

ANIEF UNIVERSITÀ Dichiarazione di concordanza (All. 3)

FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca F.to Corrado STORNELLI

FGU GILDA-UNAMS Dichiarazione di concordanza (All. 4)

FLC CGIL F.to Massimo LACQUANITI

SNALS CONFSAL F.to Andrea CERIMONIA

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e il D.Lgs. 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.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e l'art. 11 del D.L. n. 135 del 14.12.2018 convertito dalla L. n. 12 del 11.02.2019;

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

Visti in particolare gli artt. 75, 76 e 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;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 18.01.2024 con particolare riferimento agli artt. 4, 5, 6, 8, 81, 86, 87, 88, 89, 92, 93, 119, 120, 121 e 122;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 28 gennaio 2025 con cui è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2025 - Rev. 1 "Adeguamento alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del

14.1.2025” - Anno 2025 e il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 1 del 24.01.2025;

Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 4 del 28.01.2025;

Vista la delibera n. 459 del Consiglio di Amministrazione del 31 ottobre 2023 con cui è stata nominata la delegazione datoriale per la contrattazione collettiva integrativa a decorrere dal 1° novembre 2023;

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 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", provvedimento aggiornato con D.R. n. 1620 del 3.06.2024 avente ad oggetto "Nomina Commissione di lavoro per l'aggiornamento della mappatura dei Laboratori dei Dipartimenti e dei Centri. Anno 2024";

Dato atto che i lavori della Commissione nominata con D.R. n. 758 del 6.4.2023 sono terminati e sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 314 del 26.07.2023;

Dato atto che sono ancora in corso i lavori della Commissione nominata, da ultimo, con D.R. n. 1620 del 3.06.2024, ma medio tempore, previo parere della Commissione di lavoro per l'aggiornamento della mappatura dei Laboratori dei Dipartimenti e dei Centri stessa, il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 368 del 27.06.2024, ha approvato un aggiornamento della mappatura dei Laboratori del Dipartimento di Scienze Farmaceutiche;

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”, nonché 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, il D.D.G. n. 139 del 19.04.2024 avente ad oggetto “Riassetto organizzativo della Ripartizione didattica”, il D.D.G. n. 25 del 3 febbraio 2025 avente ad oggetto “Parziale riassetto organizzativo della Ripartizione Didattica. Sostituzione del D.D.G. n. 13 del 20.01.2025”;

Visto il D.D.G. n. 165 del 23 aprile 2024 avente ad oggetto “Applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario ai sensi dell’art. 85 del C.C.N.L. 2019-2021 comparto “Istruzione e Ricerca” sottoscritto il 18 gennaio 2024;

Visto il D.D.G. n. 176 del 3 maggio 2024 avente ad oggetto “Applicazione dell’art. 92, comma 8, del C.C.N.L. 2019-2021 comparto “Istruzione e Ricerca” sottoscritto il 18 gennaio 2024”;

Viste le “Linee guida organizzative” per Dipartimenti e Centri approvate dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 290 del 26.07.2023;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 237 del 30.04.2025 con cui sono stati costituiti, per l’anno 2025, rispettivamente, il Fondo ex art. 119 e il Fondo ex art. 121 del C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto il 18.01.2024, certificati dal Collegio dei Revisori nella seduta del 28.04.2025 con verbale n. 57, e la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 311 del 28.05.2025 con cui i suddetti Fondi sono stati integrati con le risorse finalizzate alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario per l’anno 2024 di cui all’art. 1, comma 297, lett. b) della Legge 234/2021, con conseguente certificazione del Collegio dei revisori dei Conti nella seduta del 26.05.2025 con verbale n. 58;

Preso atto delle disposizioni di cui all’art. 23, comma 4 e 4-bis, del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017;

Preso atto che è attualmente in corso la definitiva attuazione del C.C.I. Accordo Anno 2024 sottoscritto in data 07.11.2024 e che, pertanto, allo stato, non risultano quantificabili né certificabili le economie relative all'anno 2024 da far confluire eventualmente, come risorse variabili fuori limite, al Fondo ex art. 119 del C.C.N.L. 2019-2021 del 18.01.2024, per l'anno 2025 e al Fondo ex art. 121 del C.C.N.L. 2019-2021 del 18.01.2024, per l'anno 2025 ai sensi, rispettivamente, degli artt. 119, comma 2 lett. h) e 121, comma 2 lett. h), del richiamato C.C.N.L. 2019-2021 del 18.01.2024;

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

Preso atto della delibera n. 493 del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2025 relativa a *“Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità di cui agli accordi sottoscritti in data 28.02.2018 – Monitoraggio Anno 2025 – 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”*;

Visto il C.C.I. sottoscritto il 25.02.2020 relativo all'adozione del *“Protocollo Performance*;

Vista la delibera n. 494 del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2025, 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 2025 – Approvazione esiti”*;

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;

Richiamato quanto dispone l'art. 92 avente ad oggetto "Norme di prima applicazione" del C.C.N.L. comparto Istruzione e Ricerca del periodo 2019-2021, sottoscritto il 18.01.2024, con particolare riferimento al comma 8;

Visti gli esiti delle trattative intercorse ai fini della sottoscrizione dell'Ipotesi di C.C.I. anno 2025 in particolare nelle sedute dei giorni 7 ottobre e 14 ottobre 2025;

Considerato che in data 14 ottobre 2025 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 8 e 81, comma 3, del C.C.N.L. 2019-2021 del 18.01.2024 Accordo Anno 2025;

Dato atto che il Collegio dei Revisori con verbale n. 63 del 24.10.2025 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 agli artt. 8 e 81, comma 3, del C.C.N.L. 2019-2021 del 18.01.2024 Accordo Anno 2025"*;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.10.2025 con cui la Delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 8 e 81, comma 3, del C.C.N.L. 2019-2021 del 18.01.2024 Accordo Anno 2025;

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. 81, comma 3, del C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca Periodo 2019-2021 sottoscritto il 18.01.2024 – Sezione Università e Aziende ospedaliero-universitarie - limitatamente alle lett. a), c), d), f), r).
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale TAB appartenente alle aree degli Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità 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 2025. Lo stesso ha validità annuale limitatamente alla quantificazione, per l'anno 2025, delle risorse da destinare al finanziamento del fondo ex art. 119 del C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto il 18.01.2024 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 120 del medesimo C.C.N.L. e delle risorse del Fondo ex art. 121 del C.C.N.L. 2019-2021 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 122 del medesimo C.C.N.L.

Art. 3

Fondo ex art. 119 C.C.N.L. 2019-2021 - Anno 2025

1. Il Fondo risorse decentrate destinato al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari risulta costituito, per l'anno 2025, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 237 del 30.04.2025 e integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 311 del 28.05.2025 con le risorse per la valorizzazione del personale TAB di cui alla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. 1, comma 297, lett. b) anno 2024 pari ad € 359.606,62, ed è pari ad € 2.617.640,85, di cui € 1.357.829,40 di risorse stabili ed € 1.259.811,45 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. 119, comma 2, lett. h), del C.C.N.L. 2019-2021, da quantificare e certificare.

2. In applicazione dell'art. 120, comma 1, del C.C.N.L. 18.01.2024 l'ammontare delle risorse destinate nell'anno 2025 all'I.M.A. di cui all'art. 41, comma 4, del C.C.N.L. del 27.01.2005, pari ad € 260.000,00, sono sottratte alle risorse disponibili per la contrattazione collettiva unitamente alle risorse già destinate nell'anno 2024 agli incarichi conferiti, ai sensi dell'art. 91 del C.C.N.L. 16.10.2008, al personale dell'Area Funzionari, pari a € 322.933,00 correlate alle seguenti tipologie di incarico:
- Segretario amministrativo;
 - Responsabile Unico di Laboratorio;
 - Responsabile di Ufficio;
 - 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 2025 è pari a € 774.896,40 al netto degli oneri a carico dell'Ente.

Art. 4

Destinazione delle risorse del Fondo ex art. 119 C.C.N.L. 2019-2021 - Anno 2025

1. Le parti concordano che la ripartizione delle risorse del "Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari" ex art. 119 per l'anno 2025, venga operata, ai sensi dell'art. 120 del C.C.N.L. 2019-2021, avuto riguardo alla salvaguardia dei livelli retributivi del personale relativi all'anno 2024 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 2021, Anno 2022, Anno 2023 e Anno 2024 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 di lavoro per la revisione dei criteri di individuazione delle figure cardine nell'organizzazione di Dipartimenti e Centri e delle conseguenti posizioni di responsabilità di cui al D.R. n. 758 del 6.4.2023, approvati dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 314 del 26.07.2023, nonché alla luce dei lavori espletati dalla Commissione deputata

alla mappatura e valutazione dei laboratori, nominata con D.R. n. 521 del 31.03.2016 e con D.R. n. 635 del 20.04.2016, approvati dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 20 ottobre 2016, nelle more del completamento dell'aggiornamento di tale rilevazione ad opera della Commissione di lavoro per l'aggiornamento della mappatura dei Laboratori dei Dipartimenti e dei Centri, nominata con D.R. n. 760 del 6.4.2023, provvedimento aggiornato con D.R. n. 1620 del 3.06.2024, tenuto conto della delibera del Consiglio di Amministrazione n. 368 del 27.06.2024 con cui, previo parere della Commissione di lavoro per l'aggiornamento della mappatura dei Laboratori dei Dipartimenti e dei Centri stessa, è stato approvato un aggiornamento della mappatura dei Laboratori del Dipartimento di Scienze Farmaceutiche;

- 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 valutazione individuale con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione, tenendo conto della diversa partecipazione del personale agli obiettivi di performance e secondo principi di equità tra personale appartenente alla medesima area;
- dare applicazione alle previsioni dell'art. 7 del Regolamento disciplinante l'incarico di Segretario Amministrativo emanato con D.R. n. 2464 del 15.10.2021, che, nella citata disposizione, prevede l'istituzione del Fondo Perequativo di Ateneo destinato ai Segretari Amministrativi, finanziato a valere sui proventi delle attività conto terzi nella misura definita dal succitato Regolamento, con riferimento alla quota parte del fondo destinata a valorizzare il servizio dei Segretari stessi;
- dare applicazione, per l'anno 2025, con risorse provenienti dal conto terzi, alla disposizione di cui all'art. 1, comma 390, L. 207/2024, in combinato disposto con l'art. 1, comma 124, L. 207/2025, in attuazione del C.C.I. "Protocollo rimborsi utenze domestiche" sottoscritto il 18 giugno 2025.

2. Le parti danno atto che viene rispettata la previsione dell'art. 120, comma 3, del C.C.N.L. 18.01.2024 - che dispone che la contrattazione integrativa debba destinare ai trattamenti economici di cui all'art. 120, comma 2, lettere a), b), c) e g) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 119, comma 2, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai trattamenti economici 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 € 472.075,91 (ammontare in cui non sono presenti risorse di cui all'art. 119, comma 2, lett. c) ed f)), l'intero ammontare viene destinato ai trattamenti economici di cui all'art. 120, comma 2, lettere a), b), c), e g), di cui il 30% alla valutazione individuale, in particolare:

- Valutazione individuale: € 174.768,92 (a fronte del fatto che il 30% di € 472.075,91 è pari ad € 141.622,77);
- Performance organizzativa: € 100.000,00 (a cui si aggiungono € 177.398,37 derivanti dalle risorse di cui all'art. 119, comma 2 lett. c) e f), oltre € 239.236,43 di risorse stabili);
- indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: € 55.655,59 (a cui si aggiungono € 250.730,55 derivanti dalle risorse di cui all'art. 119, comma 2 lett. c) e f));
- Welfare integrativo: € 125.445,69;
- Fondo perequativo di Ateneo per i Segretari Amministrativi finalizzato a valorizzare il servizio dei Segretari stessi: € 16.205,71.

3. Le parti concordano di utilizzare esclusivamente risorse variabili per garantire l'invarianza delle risorse destinate alle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari nell'anno 2025 rispetto all'anno 2024.

4. Sulla base dei suesposti criteri le parti danno atto e concordano la ripartizione del Fondo ex art. 119 C.C.N.L. 2019-2021 per l'anno 2025 come segue:

a) Destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 120, comma 1, del C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto il 18.01.2024, e, anche con riferimento alle risorse di cui all'art. 1, comma 297 lett. b) L. 234/2021, in quanto oggetto di apposita contrattazione integrativa:

Indennità di responsabilità personale (art. 3, comma 2 del presente CCI)	€ 322.933,00
Indennità accessoria mensile	€ 260.000,00

Risorse vincolate alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo ex art. 1, c. 297 lett. b), L. 234/2021 per l'anno 2024, oggetto di CCI sottoscritto il 18.06.2025	€ 359.606,62
Misure di Welfare integrativo, oggetto di C.C.I. sottoscritto il 18.06.2025 ai sensi dell'art. 1, comma 390, L. 207/2024 e dell'art. 110 del C.C.N.L 2019-2021	€ 125.445,69
Fondo perequativo di Ateneo per i Segretari Amministrativi ai sensi dell'art. 7 del Regolamento emanato con D.R. 2464/2021 per la valorizzazione del servizio dei Segretari stessi	€ 16.205,71

b) Destinazioni concordate con il presente contratto collettivo integrativo:

Indennità di posizione organizzativa e di specifica responsabilità (art. 120, comma 2, lett. d) e f) CCNL 2019-2021)	€ 310.359,97
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (art. 120, comma 2, lett. c) CCNL 2019-2021)	€ 306.386,14
Progressione economica all'interno delle aree (art. 120, comma 2, lett. e) CCNL 2019-2021)	€ 225.300,00

Performance Organizzativa (art. 120, comma 2, lett. b) CCNL 2019-2021)	€ 516.634,80
Valutazione individuale (art. 120, comma 2, lett. a) CCNL 2019-2021)	€ 174.768,92

per un totale di € 2.617.640,85, di cui € 1.357.829,40 di risorse stabili ed € 1.259.811,45 di risorse variabili, al netto degli oneri a carico dell'Ente.

In particolare, alla "Progressione economica all'interno delle aree" sono destinate risorse stabili pari ad € 225.300,00, di cui € 30.077,73 a valere sulle risorse stabili destinate ai sensi dell'art. 119, comma 1, lett. f) alle progressioni economiche di cui all'art. 120, comma 2, lett. e).

Inoltre alle "Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari" sono destinate risorse variabili pari ad € 306.386,14, come precisato al comma 3.

All'istituto della "Performance organizzativa" è destinato l'importo di € 516.634,80, di cui € 239.236,43 di risorse stabili ed € 277.398,37 di risorse variabili, da ripartire secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2025 con le modalità definite nel "Protocollo performance" di cui al C.C.I. sottoscritto in data 25.02.2020.

All'istituto della "Valutazione individuale", in ossequio a quanto stabilito dall'art. 120, comma 3, del C.C.N.L. 2019-2021 del 18.01.2024, è destinato l'importo di € 174.768,92, a fronte di un 30% delle risorse variabili oggetto di contrattazione, pari ad € 141.622,77, da ripartire secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2025 con le modalità definite nel "Protocollo performance" di cui al C.C.I. sottoscritto in data 25.02.2020.

5. Ulteriori eventuali risorse, a seguito del pagamento degli istituti cui le stesse sono destinate ai sensi del C.C.I. Anno 2025, nonché derivanti dalle economie connesse alla completa attuazione del C.C.I. Anno 2024, ai sensi dell'art. 119, comma 2, lett. h), del CCNL 2019-2021, saranno destinate proporzionalmente ad incrementare le risorse già destinate per la performance organizzativa e la valutazione individuale.

Art. 5

Fondo ex art. 121 C.C.N.L. 2019-2021 per l'anno 2025 e destinazioni

1. Il “Fondo risorse decentrate personale dell’Area Elevate Professionalità” risulta costituito, per l’anno 2025, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 237 del 30.04.2025, e integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 311 del 28.05.2025 con le risorse per la valorizzazione del personale TAB di cui alla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. 1, comma 297, lett. b) anno 2024 pari ad € 11.399,04, ed è pari ad € 696.340,22, di cui € 11.399,04 già destinate alla valorizzazione del personale ai sensi e per gli effetti del C.C.I. sottoscritto il 18.06.2025, per l’effetto oggetto della presente contrattazione è l’importo di € 684.941,18 al netto degli oneri a carico dell’Ente, destinati come segue:

Destinazione	Risorse
Retribuzione di posizione ex art. 122, comma 1, lett. a) CCNL 2019-2021	€ 466.258,82
Retribuzione di risultato ex art. 122, comma 1, lett. a) CCNL 2019-2021	€ 205.482,36
Progressione orizzontale all’interno dell’Area ex art. 122, comma 1, lett. b) CCNL 2019-2021	€ 13.200,00

in particolare € 13.200,00, di cui € 2.697,57 a valere sullo 0.1% monte salari 2015, di cui all’art. 121, comma 1, lett. e), ed € 10.502,43 quali risorse stabili del fondo, al netto degli oneri a carico dell’Ente, destinate alle progressioni verticali ai sensi del richiamato art. 122, comma 1, lett. b).

Art. 6

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato personale dell’Area Elevate Professionalità

1. Nelle more della definizione in sede di contrattazione integrativa della disciplina del nuovo art. 88 “Incarichi al personale dell’Area delle Elevate Professionalità” del

C.C.N.L. 2019-2021, resta fermo quanto dispone in ordine agli incarichi in essere l'art. 92, comma 8, del C.C.N.L. 2019-2021, per l'effetto si rinvia alle disposizioni in merito presenti nel C.C.I. anno 2023 sottoscritto il 3.10.2023.

Art. 7 **Indennità di responsabilità**

1. Nelle more della definizione in sede di contrattazione integrativa della disciplina del nuovo art. 87 "Posizioni organizzative e professionali" e del nuovo art. 117 "Indennità di specifiche Responsabilità" del C.C.N.L. 2019-2021, resta fermo quanto dispone in ordine agli incarichi in essere l'art. 92, comma 8, del C.C.N.L. 2019-2021, per l'effetto si rinvia alle disposizioni in merito presenti nel C.C.I. anno 2023 sottoscritto il 3.10.2023, tenendo presente quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico in materia di figure cardine dei Dipartimenti e Centri e in materia di mappatura dei Laboratori, nonché il fatto che gli ex delegati SISTRI assumono la denominazione di "Rappresentante dell'operatore e incaricati RENTRI".

Art. 8 **Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari**

1. Le parti concordano di remunerare nell'ambito della presente indennità, per l'anno 2025, le seguenti tipologie di personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, individuate in relazione alle condizioni di lavoro di cui all'art. 120, comma 2, lettera c) del C.C.N.L. 2019-2021, da finanziare nel rispetto di quanto previsto dall'art. 120, comma 3, del C.C.N.L. 2019-2021 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 al medesimo riconosciuta una indennità giornaliera, idonea a remunerare turnazione nei giorni lavorativi e servizio nei giorni non lavorativi, 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 consista in un'effettiva rotazione che evidenzii un'equilibrata alternanza di turni di mattina e di pomeriggio nell'ambito di una programmazione definita dal responsabile della struttura;
 - abbia effettuato le sotto indicate tipologie di turni su orari predeterminati dalle strutture stesse:
 - entrata fino alle ore 7:35 con durata di almeno 6 ore;
 - uscita dalle ore 18:10 con durata di almeno 6 ore;
- 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;

i. Il personale facente parte del "Gruppo di risposta agli incidenti" nominato con D.D.G., nell'ambito della "Procedura di gestione delle violazioni dei dati personali", al quale viene riconosciuto un importo pari ad € 1,00 per ogni turno di reperibilità,

identificato nella reperibilità nell'orario di chiusura degli uffici nell'arco di un giorno solare, con un budget stanziato per tale indennità pari ad € 4.000,00, fermo restando il tetto massimo individuale di € 200,00, fatta salva la capienza del budget.

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 proporzionalmente distribuite tra i dipendenti che hanno raggiunto il tetto massimo individuale e che, in base all'effettiva presenza in servizio, hanno subito un taglio dell'importo. Le rimanenti 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 delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari 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, ai sensi dell'art. 120, comma 5, del C.C.N.L. 2019-2021, erogabile per dodici mensilità, a decorrere dal 1.1.2025 e fino al 31.12.2025.
2. L'I.M.A. viene corrisposta, su base mensile, tenendo conto del numero delle unità di personale in servizio al 1.01.2025, calcolando, in primo luogo, il punteggio totale ottenuto moltiplicando il numero delle unità dell'Area Operatori per il coefficiente 0,75, il numero delle unità dell'Area Collaboratori per il coefficiente 0,83 ed il numero

delle unità dell'Area Funzionari 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 dell'Area Operatori, a 0,83 per ciascuna unità dell'Area Collaboratori ed a 0,98 per ciascuna unità dell'Area Funzionari.

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 dell'Area**

1. Le parti concordano di dare applicazione all'art. 79 del C.C.N.L. 2006/2009 sottoscritto il 16.10.2008 e agli artt. 120, comma 2, lett. e) e 122, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. 2019.2021 sottoscritto il 18.1.2024, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, attraverso l'espletamento di apposite procedure selettive, 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 2025;
 - b. Aver maturato alla data del 1° gennaio 2025, nello status di dipendente a tempo indeterminato, 3 anni di servizio effettivo senza avere fruito di progressioni economiche nell'Area di appartenenza e/o nella precedente Categoria di inquadramento (dal 01.01.2022). 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 suddetto requisito, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - c. L'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3 lett. g) del C.C.N.L. 2019-2021, al rimprovero scritto.

2. Le risorse pari ad € 225.300,00 per il personale appartenente alle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, e ad € 13.200,00 per il personale appartenente all'Area Elevate Professionalità, destinate alle finalità di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 4 e dell'art. 5 del presente C.C.I., sono ripartite, in quanto decorrenti dal 1.1.2025, sulla base del vigente sistema di classificazione e, conseguentemente, in relazione all'area professionale e settore professionale di inquadramento del personale legittimato alla suddetta data del 1.1.2025, in misura proporzionale al numero di unità di personale alla stessa appartenente legittimato a partecipare alla procedura, secondo il seguente schema:

- Area Operatori:
 - settore amministrativo: 14 progressioni; € 16.800,00;
 - settore dei servizi generali e tecnici: 27 progressioni; € 32.400,00;
- Area Collaboratori:
 - settore amministrativo: 46 progressioni; € 62.100,00;
 - settore delle biblioteche: 6 progressioni; € 8.100,00;
 - settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali: 44 progressioni; € 59.400,00;
- Area Funzionari:
 - settore amministrativo - gestionale: 12 progressioni; € 18.600,00;
 - settore delle biblioteche: 2 progressioni; € 3.100,00;
 - settore scientifico - tecnologico: 10 progressioni; € 15.500,00
 - settore tecnico - informatico: 6 progressioni; € 9.300,00;
- Area Elevate Professionalità:
 - settore amministrativo - gestionale: 3 progressioni; € 6.600,00;
 - settore medico-odontoiatrico e socio-sanitario, settore scientifico - tecnologico e settore tecnico - informatico: 3 progressioni; € 6.600,00.

3. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avverrà 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 Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e relativi settori sono destinate per ulteriori progressioni orizzontali nell' Area Operatori, nel settore con maggior numero di partecipanti, e

che le economie che residuano nei settori dell'Area Elevate Professionalità sono destinate al settore con maggior numero di partecipanti.

5. I criteri relativi all'espletamento delle progressioni economiche di cui al presente articolo sono declinati, nel rispetto dell'art. 86 del C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto il 18.1.2024, nel Contratto Collettivo Integrativo di cui agli artt. 8 e 81, comma 3, del C.C.N.L. 2019-2021 del 18.01.2024 – PROTOCOLLO CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.

Art. 11

Indennità correlata alla presenza dei Segretari Amministrativi

1. Con D.R. n. 2464 del 15.10.2021, è stato adottato il Regolamento disciplinante l'incarico di Segretario Amministrativo, nell'ambito del quale, all'art. 7, è stato istituito il Fondo Perequativo di Ateneo destinato ai Segretari Amministrativi, finanziato a valere sui proventi delle attività conto terzi nella misura definita dal succitato Regolamento.
2. Con delibere del Consiglio di Amministrazione n. 237 del 30.04.2025 e n. 311 del 28.05.2025, il Fondo ex art. 119 del C.C.N.L. 2019-2021, per l'anno 2025, è stato integrato, tra l'altro, con le risorse di cui al PJ: "FONDO_PEREQUATIVO_SEGRETARI_PRESENZE_2024" quantificate in € 21.504,98 l.o.c.e. (€ 16.205,71 n.o.c.e.);
3. Considerata la partecipazione ed il costante supporto garantito reciprocamente dai Segretari Amministrativi a mezzo della conferenza permanente di cui all'art. 5 del su citato Regolamento, ai sensi del richiamato art. 7 del medesimo Regolamento, ad ogni Segretario Amministrativo è garantita la partecipazione al Fondo come di seguito indicato:
 - attribuzione ai Segretari Amministrativi del 60% del predetto Fondo, pari a € 21.504,98 l.o.c.e., in relazione alle giornate di effettiva presenza in servizio maturate nell'anno 2025, secondo i seguenti criteri:
 - I Segretari Amministrativi titolari di compenso per attività conto terzi da € 0,00 a € 2.000,00 partecipano in pari misura al 80% delle risorse di cui al comma 2, corrispondente a € 17.203,98 l.o.c.e.;

- I Segretari Amministrativi titolari di compenso per attività conto terzi da € 2.000,01 a € 5.000,00 partecipano in pari misura al 20% delle risorse di cui al comma 2, corrispondente a € 4.301,00 l.o.c.e..

Art. 12

Interpretazione autentica dell'art. 4, comma 1, del Protocollo Performance sottoscritto in data 25.02.2020

Qualora nel corso dell'anno un dipendente abbia un mutamento di inquadramento, in quanto vincitore di una progressione verticale ovvero di un concorso, e, conseguentemente, non maturi in uno dei due inquadramenti il periodo minimo di presenza di 4 mesi, tale periodo sarà comunque considerato quale presenza in servizio ai fini dell'erogazione della produttività/risultato nell'inquadramento in cui i 4 mesi di servizio sono stati maturati. Nell'ipotesi in cui in entrambi gli inquadramenti sia stato maturato il requisito minimo di presenza in servizio, l'erogazione della produttività/risultato sarà effettuata riconoscendo fino ad un importo massimo pari al 100% della produttività/risultato spettante nell'area superiore.



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

DICHIARAZIONE A VERBALE ALLEGATA AL C.C.I. 2025

La FLC CGIL dichiara di sottoscrivere l'ipotesi di C.C.I. per l'anno 2025, in quanto la stessa riesce a mantenere tutti gli istituti contrattuali dei precedenti CCI, permettendo di destinare € 225.300,00 alle PEO 2025.

Riconosciamo all'Amministrazione l'incremento di risorse autonomamente stanziato per esigenze organizzative e gestionali, pari a € 428.128,92, più volte richiesto dalla FLC CGIL, che consente di mantenere la consistenza complessiva del Fondo ai livelli degli anni precedenti.

Riconosciamo inoltre, e apprezziamo, la volontà di utilizzare la possibilità prevista dalla **Legge 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1, comma 832**, come richiesto dalla FLC CGIL con nota del 15 settembre 2025, che consentirebbe un cospicuo incremento delle risorse stabili del Fondo entro l'anno.

La FLC CGIL ribadisce la propria contrarietà, già espressa nei vari consessi al tempo della discussione sul Regolamento disciplinante l'incarico di Segretario Amministrativo, emanato con D.R. n. 2464 del 15.10.2021, in particolare rispetto all'applicazione dell'art. 7, che prevede l'istituzione del Fondo Perequativo di Ateneo destinato ai Segretari Amministrativi, pari a € 16.205,71 per l'anno 2025, finanziato a valere sui proventi delle attività conto terzi.

Riteniamo che non sia questo lo strumento idoneo a valorizzare le importanti responsabilità attribuite ai Segretari, che dovrebbero essere riconosciute attraverso il lavoro svolto nell'orario ordinario, con una chiara e definita prospettiva di carriera, e non tramite la "corsa" alle attività conto terzi espletate al di fuori dell'orario di lavoro o la loro compensazione attraverso il welfare.

Chiediamo alla Direttrice Generale di riconvocarci non appena inizierà il mandato del nuovo Rettore, per affrontare da subito tutti i temi che non hanno trovato accoglimento in questo CCI.

La delegazione FLC CGIL

Maira Rosi
Fabio Ceccarelli
Massimo Lacquaniti

RSU
Nicoletta Barsanti
Stefania Businelli
Fabio Ceccarelli
Roberto Cicioni
Giovanni Frittella
Enrica Ferranti
Francesca Serenelli