

Contratto collettivo integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena – anno 2023

A seguito del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, nonché, ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies D. Lgs. n.165/2001, e del correlato parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti (verbale n. 16 del 16 novembre 2023, e dell'autorizzazione alla firma del Contratto collettivo definitivo da parte del Consiglio di Amministrazione del 17 novembre 2023, il giorno **21 novembre 2023** la delegazione di Parte Pubblica e la delegazione di Parte Sindacale hanno sottoscritto il seguente Contratto collettivo integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena, relativa all'anno 2023.

Art. 1

Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C e D e EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Università di Siena e disciplina gli istituti contrattuali previsti dagli artt. 64 e 66 CCNL 19 aprile 2018 relativi al trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo, fatta eccezione per il personale universitario in convenzione con l'Azienda ospedaliera universitaria senese.
2. L Il presente CCI assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute, nonché sul contributo di ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione tecnologica e organizzativa per l'erogazione di servizi sempre più efficienti e mira a perseguire principi di equità retributiva e sociale.

Art. 2

Durata, decorrenza e verifica del CCI

1. Il presente contratto, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 19.04.2018, decorre dall'1.1.2023 fino al 31.12.2023. Il contratto, di durata annuale, conserva comunque la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo nei limiti delle risorse economiche disponibili, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 "Disposizioni finali comuni alla sezione I e alla sezione II", ultimo capoverso.
2. Con riferimento all'art. 7, comma 10, del CCNL del 19.04.2018, circa tempi e, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente CCI, le parti concordano che la richiesta debba avvenire in forma scritta. L'Amministrazione riunisce un tavolo di verifica, ove possibile, entro 15 gg. dalla ricezione della richiesta.

SEZIONE I

PERSONALE CAT. B, C e D

Art. 3

Risorse disponibili per il trattamento economico accessorio

1. Il Fondo preventivo risorse decentrate per le cat. B, C e D, ex art. 63 CCNL vigente, relativo all'anno 2023, ammonta ad **€ 1.031.870,83**, lordo lavoratore.
2. A tale cifra si aggiungono gli importi a destinazione vincolata relativi al welfare integrativo il cui utilizzo è disciplinato nella Sezione III del presente contratto € 17.560,34 + € 58.300¹.

¹ Economie risorse welfare anno 2022 - rif. nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale n. 1/2022 CdR; quota welfare di bilancio; quota parte Fondo TEA. Rif. nota prot. n. 124486 del 16/06/2022; quota parte conto terzi.

3. Ai sensi dell'art. 63, comma 3, lettera C), del CCNL vigente, vengono inoltre aggiunte le risorse a destinazione vincolata per la remunerazione degli incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016) pari a € 81.557,13 e € 7.476,80 lordo lavoratore e per i compensi agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente (R.D. 1578/1933 e art. 9 D.L. 90/2014) pari a € 20.000, lordo lavoratore.

Tabella n. 1 – Fondo preventivo certificato – anno 2023 – cat. B, C e D

Fondo ex art. 63 CCNL anno 2023 (valori lordo lavoratore)		
A	Fondo disponibile 2023 al lordo del recupero MEF	1.091.981,24
B	Decurtazione MEF	-222.407,00
C	Fondo disponibile 2023 al netto del recupero MEF	869.574,24
D	Economie Fondo ex art. 86 del CCNL 16.10.2008– Lavoro straordinario anno 2022	18.748,89
E	Economie Fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 – anno 2021	38.207,70
F	Art. 119 CCNL 2019-2021 - art. 1 , c. 604, l. 234/2021 - competenza 2022	52.670
G	Art. 119 CCNL 2019-2021 - art. 1 , c. 604, l. 234/2021 - competenza 2023	52.670
H	FONDO UTILIZZABILE - ANNO 2023 - LORDO LAVORATORE (A+B+C+D+E+F+G)	1.031.870,83
I	Residuo welfare 2022 con destinazione vincolata [nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale CdR n. 1/2022, nota prot. n. 124486 del 16/06/2022]	17.560,34
L	TOTALE FONDO UTILIZZABILE – ANNO 2023	1.049.431,17
Ulteriori risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale		
M	Incentivi per le funzioni tecniche	81.557,13 7.476,80
N	Liquidazioni sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)	20.000
O	TOTALE - ANNO 2023 lordo lavoratore (L+M+N) al lordo delle risorse con vincolo di destinazione	1.158.465,10

Art. 3 - bis

Risorse disponibili per il Fondo Comune di Ateneo e criteri di destinazione

1. Ai sensi del Regolamento di Ateneo sulle attività in conto terzi e Fondo comune di Ateneo (emanato con D.R. n. 1060/2022 del 13.05.2022; modificato con D.R. n. 1578/2023 del 02.08.2023), il Fondo

Comune di Ateneo dell'anno 2023, ammontante ad **€ 245.247,46** lordo lavoratore è destinato, a favore del personale di categoria B, C e D, per remunerare:

- a. la performance individuale nella misura del 15%, pari a **€ 36.787,12** lordo lavoratore e la performance organizzativa nella misura del 10%, pari a **€ 24.524,75** lordo lavoratore;
 - b. la responsabilità di posizioni organizzative nella misura del 55%, pari a **€ 134.886,10** lordo lavoratore;
 - c. l'attuazione di specifici progetti finalizzati all'efficientamento delle procedure e al miglioramento dei servizi nella misura del 20%, pari a **€ 49.049,49** lordo lavoratore.
2. In considerazione della consistenza del Fondo del personale di categoria Elevate Professionalità – EP dell'anno 2023, le Parti concordano di non destinare ad esso alcuna quota del Fondo di cui al presente articolo.

Art.4

Utilizzo del fondo risorse decentrate per le cat. B, C e D

1. Ai sensi dell'art. 64, comma 1, del CCNL vigente sono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale di categoria C e D relative all'anno precedente, pari a **€ 190.000**, lordo lavoratore, e all'indennità accessoria mensile (IMA) di cui all'art. 41, comma 4², del CCNL Università del 27/01/2005, nel suo valore calcolato ai sensi dell'art. 5, comma 2, CCNL 28.03.2006 e ai sensi dell'art. art. 88, comma 3, CCNL 16.10.2008³, pari a **€ 153.712**, lordo lavoratore.

Tabella n. 2 – Fondo preventivo contrattabile – anno 2023

Totale Fondo 2023 (importo presunto)	1.049.431,17
Indennità di responsabilità (quota indisponibile alla contrattazione)	-190.000
Indennità accessoria mensile “minima” - IMA (quota indisponibile alla contrattazione)	-153.712
Totale Fondo 2023 contrattabile	705.719,17

2. Le Parti concordano di ripartire il Fondo negli istituti e secondo gli importi riportati nella seguente tabella 3, salvo quanto previsto nelle disposizioni finali, di cui al successivo art. 12.

² **Art. 41, comma 4, CCNL Comparto Università del 27.01.2005.** *Nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, gli Atenei istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità.*

³ **Art. 5, comma 2, CCNL Comparto Università del 28.03.2006.** *In sede di contrattazione integrativa, nell'ambito delle risorse di cui al comma 1, una quota parte pari allo 0,30% del monte salari dell'anno 2003, è destinata al finanziamento dell'istituto previsto dall'art. 41, comma 4, del CCNL 27 gennaio 2005.*

Art. 88, comma 3, CCNL Comparto Università del 16.10.2008. *L'indennità mensile di cui alla lettera f), istituita ai sensi dell'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.05, rivalutata con le risorse previste dall'art.5, comma 2, del CCNL 28.03.06, è ulteriormente incrementata con una quota parte delle risorse definite all'art.87, comma 1, lett.c) del presente CCNL pari allo 0,2% del monte salari 2005. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e i valori di riparto.*

3. Tutti gli istituti rispettano il CCNL e i criteri di valutazione individuati dal sistema di misurazione e valutazione di Ateneo.

Tabella n. 3 - Utilizzo del Fondo ex art. 64 CCNL 19.04.2018

Indennità di responsabilità – FUORI CONTRATTAZIONE	190.000
Indennità accessoria mensile “minima” – IMA – FUORI CONTRATTAZIONE	153.712
Risorse destinate a PEO 2023	230.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B, C e D	108.500
Premi correlati alla performance organizzativa	49.000
Premi correlati alla performance individuale	5.000
Incremento IMA superiore al minimo (oltre € 153.712)	266.638,95
Welfare (17.506,34 + 29.019,88) ⁴	46.580,22
TOTALE utilizzo Fondo 2023	1.049.431,17

Art. 5

Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B, C e D

A) Rischio chimico e biologico

Al fine di compensare le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità personale, l'art. 1 del D.P.R. 146/1975, in esecuzione della L. 734/1973, ha istituito l'indennità di rischio giornaliera.

L'indennità di rischio compete, per ogni giornata di servizio effettivamente reso, esclusivamente al personale applicato in modo diretto e continuo in una delle attività lavorative indicate nei gruppi della tabella A allegata al D.P.R. n. 146/1975.

Gli aventi diritto vengono individuati in base alle specifiche comunicazioni inviate dai Responsabili di Struttura. Qualora giungano segnalazioni agli uffici competenti di situazioni non prese in considerazione dai relativi Responsabili verranno attivate ulteriori verifiche da parte degli uffici stessi.

L'indennità non spetta durante i giorni di assenza per qualsiasi causa, esclusi i periodi di assenza per infermità o infortunio sul lavoro o malattia professionale dipendenti da causa di servizio inerenti al rischio cui l'indennità si riferisce.

L'indennità, per accordo tra le Parti, è indicata nella tabella riportata in calce.

B) Rischio da radiazioni ionizzanti

Ai sensi dell'art. 92 CCNL 16.10.2008 l'indennità del rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. n. 319/90.

Gli aventi diritto vengono individuati in base alle specifiche comunicazioni inviate dai Responsabili di Struttura. Qualora giungano segnalazioni agli uffici competenti di situazioni non prese in considerazione dai relativi Responsabili verranno attivate ulteriori verifiche da parte degli uffici stessi.

Il personale tecnico soggetto a tale tipologia di rischio, inserito in attività assistenziali in regime di convenzione con il Servizio sanitario nazionale, non percepisce l'indennità a carico del Fondo di cui al presente CCI.

C) Indennità di guida

⁴ Tale importo va ad aggiungersi agli ulteriori € 58.300 stanziati in sede di budget 2023 a favore del welfare (rif. nota prot. n. 190531 del 27/10/2021, pag. 15).

L'indennità viene corrisposta al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso l'Amministrazione al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività con esposizione al rischio, comportante la loro reperibilità, con un orario di lavoro articolato su turni e che si protrae in modo imprevedibile anche in ore notturne e/o festive.

L'indennità prevista è pari a **€ 150,00** lordi/anno.

D) Indennità di disagio relativa a particolari e gravose articolazioni orarie pomeridiane

Indennità per prestazioni lavorative rese in Strutture con orario di servizio di 12 ore con una continuità dell'apertura al pubblico di almeno 11 ore (Presidi, Biblioteche e per le seguenti strutture: Ufficio tecnico, Servizio di Prevenzione e Protezione, Servizio reti, sistemi e sicurezza informatica).

L'indennità spetta al solo personale che svolga in maniera flessibile un'attività lavorativa pomeridiana in un orario compreso tra le ore 13 e le 22, per almeno sei ore, nel rispetto di un orario individuale di lavoro di 36 ore settimanali medie nell'arco di un mese.

Tale indennità remunera il disagio di una prestazione lavorativa resa in orario pomeridiano sulla base di una programmazione variabile in relazione alle esigenze della Struttura che tengano conto dei servizi da rendere e della consistenza del personale in servizio.

L'importo dell'indennità è di € 10,00 lordi per ogni singola prestazione lavorativa svolta nel pomeriggio (orario compreso tra le ore 13 e le 22, per almeno sei ore).

E) Front Office

È riconosciuta a tutte le Strutture periferiche e dell'Amministrazione Centrale che svolgono un'attività continuativa rivolta all'utenza esterna.

Le Strutture che possono ricorrere a questo tipo di indennità e il numero di unità di personale che di norma possono essere adibite allo svolgimento della suddetta attività è individuato come segue, considerando che non tutto il personale eroga contemporaneamente il servizio:

- Strutture organizzative dell'Area Servizi allo studente;
- Divisione relazioni internazionali;
- Uffici studenti e didattica dei Dipartimenti;
- Centro linguistico d'Ateneo;
- Biblioteche.

La somma complessivamente disponibile per questo istituto per l'anno 2023 è di **€ 30.000** lordo lavoratore annuo.

Al solo personale che abbia svolto l'attività di front-office con continuità, sia pure a rotazione, sarà assegnata una indennità annua forfettaria, sulla base di detta disponibilità complessiva il cui importo è determinato nella misura massima di **€ 250** annui pro - capite.

Il Responsabile di ciascuna Struttura farà pervenire l'elenco dei dipendenti che hanno svolto attività di Front-office in maniera continuativa.

F) Cura di animali, piante e serre

1. Per il personale addetto allo svolgimento dell'attività di cura degli animali e delle piante è prevista un'indennità forfettaria lorda pari a **€ 150** lordi/anno.

G) Indennità di help desk

1. È prevista un'indennità massima di **€ 150** individuali/anno lordo a favore dei dipendenti dei Presidi e dell'Area organizzazione e sistemi informativi che svolgono attività continuativa di help desk informatico. Il Responsabile delle strutture sopra indicate fa pervenire l'elenco dei dipendenti interessati ai quali sarà assegnata l'indennità annua forfettaria, sulla base della disponibilità complessiva per questa indennità, fissata in **€ 6.300** lordo annuo. Qualora tale budget non sia sufficiente la cifra pro-quota sarà ridotta proporzionalmente.

Art. 6

Performance organizzativa e individuale

1. Ai sensi dell'art. 64, comma 2, lett. a) e lett. b), del CCNL vigente, le risorse disponibili per la contrattazione e una quota parte delle risorse del Fondo Comune sono destinate alla remunerazione di premi collegati alla Performance Organizzativa (P.O.) e Performance Individuale (P.I.), intesi come contributo fornito dal dipendente in termini di risultato e di comportamenti agiti nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e dal Piano della Performance in vigore nell'anno di riferimento.

2. Il rispetto di quanto previsto dal titolo II del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., e in particolare la validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno di riferimento, è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance.

3. La retribuzione accessoria relativa alla performance organizzativa e individuale viene corrisposta al personale in ragione del risultato finale conseguito secondo quanto previsto dal SMVP in vigore nell'anno di riferimento.

4. Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti RC (Risultato Comportamenti) sia negativa, ai sensi di quanto previsto dal SMVP, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti, ove previsti); è altresì escluso dalla retribuzione accessoria di cui al punto 3 il personale che abbia prestato servizio effettivo in presenza/telelavoro per meno di 60 giorni lavorativi complessivi nell'anno di riferimento, anche non consecutivi (conteggiando ferie, congedi, aspettative, congedi di maternità, di paternità e parentali, ecc.).

5. Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla **performance organizzativa € 49.000** lordo lavoratore a valere del Fondo ex art. 63 del CCNL del 19/04/2018 ed **€ 24.524,75** lordo lavoratore a valere del Fondo comune di Ateneo 2023.

6. I premi correlati alla performance organizzativa saranno erogati al personale di categoria B, C, D che abbia conseguito un risultato, dato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura (ROS), almeno pari al 50%.

Per il personale di categoria B che ai sensi del SMVP è valutato solo in base ai comportamenti il risultato positivo si intenderà conseguito a fronte di una media di punteggio almeno pari a 12.

Relativamente al personale assegnato al settore ricerca dei dipartimenti, il personale stesso verrà valutato dal Direttore del Dipartimento, in collaborazione con il referente scientifico di riferimento, sulla base dei seguenti parametri previsti dal SMVP di Ateneo⁵:

- attuazione di piani e programmi (grado di attuazione nel rispetto delle fasi/tempi/risorse previsti);
- sviluppo delle relazioni con gli stakeholders interni;
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi.

7. Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla **performance individuale € 5.000** lordo lavoratore a valere del Fondo ex art. 63 del CCNL del 19/04/2018 ed **€ 36.787,12** lordo lavoratore a valere del Fondo comune di Ateneo 2023.

8. I premi correlati alla performance individuale saranno erogati al personale di categoria B/C/D che abbia conseguito una valutazione dei comportamenti con una media almeno pari a 12.

9. Nell'ambito delle risorse di cui al comma 7 trova applicazione quanto previsto dall'art. 20 del CCNL vigente, che prevede una maggiorazione dei premi individuali. Tale maggiorazione sarà erogata al personale in ragione del risultato dei comportamenti (RC) di cui al paragrafo 6 del SMVP.

⁵ Cfr. Par. 3 SMVP "La performance organizzativa", pag. 14.

10. In relazione al risultato finale conseguito come descritto al punto 9 e comunque superiore alla soglia prevista al punto 8, beneficerà della maggiorazione di cui all'art. 20 del CCNL vigente, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, il 5% del personale in servizio nell'anno 2023 al netto dei titolari di posizione organizzativa e di funzione specialistica.

11. Per quanto riguarda la maggiorazione (che si applica solo alla quota destinata alla PI) si normalizzano i punteggi dei soli comportamenti e al 5% del personale che ha ottenuto il punteggio più elevato verrà corrisposta una maggiorazione del 30%. Alla maggiorazione non concorrono i titolari di funzione specialistica o posizione di responsabilità.

12. Al personale di cat. D titolare di posizione organizzativa si applica il SMVP ed è escluso dall'applicazione dell'articolo 6.

13. Il personale di categoria B, C, D titolare di funzione specialistica è escluso della maggiorazione di cui al punto 9 e al punto 10.

Art. 7

Indennità di responsabilità

1. Agli istituti di cui ai successivi punti 7.1 e 7.2 e 7.3 è destinato l'importo di cui all'art. 4, comma 1, pari a € 190.000 e l'ulteriore importo di € 134.886,10 di cui all'art. 3-bis, comma 1, lett. b).

Complessivamente viene pertanto destinata ad indennità di responsabilità la cifra di **€ 324.886,10**.

7.1 – Posizione organizzativa

1. Il personale titolare di posizioni organizzative riceve l'indennità contrattuale prevista dal CCNL 16.10.2008, art. 91 a cui rimanda l'art. 64, comma 2, lett. d) del CCNL 19.4.2018 nella misura fissata dal seguente prospetto secondo i valori di cui all'atto oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e la RSU del 19 dicembre 2019.

L'indennità di responsabilità del personale di categoria D è declinata in cinque fasce, articolate nei seguenti importi annui lordi:

- I fascia (€ 2.500). È assegnata al primo 2% delle unità organizzative pesate;
- II fascia (€ 1.750). È assegnata al successivo 22% delle unità organizzative pesate;
- III fascia (€ 1.570). È assegnata al successivo 40% delle unità organizzative pesate;
- IV fascia (€ 1.250). È assegnata al successivo 8% delle unità organizzative pesate;
- V fascia (€ 1.033). È assegnata al rimanente 28% delle unità organizzative pesate.

2. Agli importi complessivi di cui sopra, sono aggiunti, per l'anno 2023, i seguenti importi a valere delle risorse del Fondo comune:

I fascia: 1.000 euro

II fascia: 1.200 euro

III fascia: 900 euro

IV fascia: 800 euro

V fascia: 650 euro

3. L'afferenza ad una fascia è definita sulla base del punteggio attribuito a quella specifica posizione organizzativa in applicazione dell'atto oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e la RSU del 19 dicembre 2019; un terzo dell'indennità prevista sarà corrisposto solo a condizione che la performance del

titolare della posizione organizzativa sia stata valutata positivamente in base ai criteri stabiliti dal predetto Sistema.

4. Qualora non vi fosse capienza nell'istituto, le indennità relative alle varie fasce verranno ridotte proporzionalmente.

5. In caso di incarico aggiuntivo *ad interim* su una posizione di cui al presente punto è prevista un'ulteriore indennità corrispondente al 50% di quella relativa alla posizione stessa, così come risultante dalla pesatura.

6. L'indennità, compreso l'aumento del 50% di cui al comma precedente, sono corrisposte in proporzione al periodo di effettiva copertura della posizione.

7.2 Funzioni specialistiche e Settori

1. Sono altresì individuati incentivi, pari al 50% dell'indennità minima prevista dall'art. 91, comma 4 del CCNL 16.10.2008, per le seguenti funzioni specialistiche e di responsabilità di cui all'art. 91, comma 1 del CCNL 16.10.2008:

- a) Attività specifiche, all'interno di uffici o altre strutture equiparate, attribuite o per ottemperare a obblighi di legge ovvero per focalizzare precisi compiti, verificabili, cui sono legate funzioni gestionali strategiche per l'Ateneo che, per l'entità dell'attività, non possono essere poste interamente in capo al solo capo ufficio;
- b) Progetti specifici affidati nell'ambito del Piano integrato della performance; la responsabilità verrà erogata solo a fronte di effettiva realizzazione dell'obiettivo del progetto.

2. Per i responsabili di Settore, posizione organizzativa di cui all'articolo 91, comma 1 del CCNL del 16.10.2008, introdotta a seguito dell'Atto oggetto di confronto del 27/12/2019 con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 42 c. 6 lett. f) del vigente CCNL "Istruzione e Ricerca", è prevista la corresponsione di un'indennità annua lorda pari a **900 euro**.

3. In caso di coincidenza della responsabilità di cui al punto 1 con la qualifica di Responsabile di posizione organizzativa di I livello, l'indennità per quest'ultima posizione è aumentata del 10% dell'indennità minima prevista dall'art. 91, comma 4, del CCNL 16.10.2008.

4. Le indennità, compreso l'aumento del 10% di cui al comma precedente, sono corrisposte in proporzione al periodo di effettiva copertura della posizione.

7.3 Responsabilità di Preposto/a per la sicurezza

1. Ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. b-bis, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ai/alle preposti/e per la sicurezza è corrisposto un emolumento per lo svolgimento delle attività e per l'assunzione delle responsabilità previste dallo stesso articolo 18.

2. La somma complessivamente disponibile per questo istituto per l'anno 2023 è di **€ 13.150** lordo lavoratore annuo; l'importo pro - capite è stabilito in **€ 200** annui per coloro che non siano destinatari di indennità di responsabilità di cui al punto 7.1 del presente articolo e di **€ 50** annui per i restanti preposti.

7.4 Realizzazione di progetti di miglioramento delle attività lavorative e del rapporto con gli utenti interni ed esterni

1. Tenendo conto di quanto previsto dal CCNL in relazione ad indennità correlate allo svolgimento di particolari responsabilità di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008, viene individuata, nell'ambito delle risorse di cui all'art. 3-bis del presente CCI, la cifra di **€ 49.049,49 lordo lavoratore** a favore del personale di categoria

B, C e D che assume la responsabilità della realizzazione di progetti di miglioramento delle attività lavorative e del rapporto con gli utenti interni ed esterni.

2. Sono individuate le seguenti due tipologie di progetti:

Tipo A): Progetti bottom up (dal basso verso l'alto)

Progetti presentati da un team di personale che può essere composto da un massimo di 6 persone appartenenti alla stessa area dirigenziale/amministrativa/tecnica o ad aree dirigenziali/amministrativa/tecniche differenti dando luogo a collaborazioni progettuali trasversali.

Ogni progetto ha durata massima di un anno, prevede la collaborazione di un massimo di 6 persone di categoria B e C per le quali è stabilita un'indennità individuale di **importo fisso di 350 euro**. Complessivamente possono essere selezionati un massimo di 10 progetti (60 persone coinvolte). A tali progetti viene complessivamente destinata la cifra di **€ 21.000**.

I progetti di tipo A) sono selezionati da una apposita Commissione paritetica amministrazione/rappresentanza sindacale unitaria.

Vengono definiti i seguenti *criteri di selezione* dei progetti di tipo A):

- a) Trasversalità
- b) Innovazione
- c) Maggior grado di dematerializzazione
- d) Miglioramento dei processi amministrativi/servizi all'utenza.

Tipo B): Progetti top down (dall'alto verso il basso)

Progetti con valenza strategica individuati dal Comitato di direzione la cui realizzazione viene affidata ad un team di progetto composto da personale di categoria B, C e D.

I progetti individuati saranno oggetto di comunicazione preventiva alla RSU e alle organizzazioni sindacali e inseriti nel PIAO 2024.

Ogni progetto ha durata massima di un anno, prevede la collaborazione di un minimo di 6 persone per le quali è stabilita un'indennità individuale di importo fisso di **350 euro**. A tali progetti viene complessivamente destinata la cifra di **€ 28.049,49**.

3. Sono esclusi dalla corresponsione dell'indennità di cui al presente punto 7.4 i titolari di indennità di cui ai punti 7.1 e 7.2, coloro che sono destinatari di compensi per attività in conto terzi, di incentivi di cui all'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, di compensi professionali per gli avvocati, e di incentivi per la premialità di cui al Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità e gli incentivi relativi alla partecipazione ai progetti PNRR.

4. A fronte della verifica positiva della realizzazione dei progetti, saranno erogate le indennità individuali di responsabilità.

Nell'ambito delle risorse di cui al Fondo ex art. 3-bis, le eventuali somme non spese relative all'indennità di responsabilità e alle indennità per progetti e incentivazione del personale saranno destinate ad incrementare il valore delle indennità di performance organizzativa.

Trattamento economico accessorio per il personale in regime di part-time

1. Il trattamento economico accessorio del personale di cat. B, C e D con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionato alla percentuale di orario scelto.

SEZIONE II PERSONALE CAT. EP

Art. 9

Risorse disponibili per il trattamento economico accessorio

1. Il Fondo preventivo risorse decentrate per la cat. EP, ex art. 65 CCNL vigente, relativo all'anno 2023, ammonta ad € 297.525,72 lordo lavoratore.

Tabella n. 4 - Fondo preventivo certificato – anno 2023 - lordo lavoratore

Risorse FISSE Fondo ex art 65 CCNL - anno 2023	
Fondo disponibile 2023 – risorse fisse	279.717,82
A - Totale Risorse fisse	279.717,82
Risorse VARIABILI del Fondo ex art. 65 CCNL - anno 2023	
Ratei riva e ratei differenziali	9.486,13
Ulteriori risorse variabili (Residui risorse decentrate Fondo EP anno 2021 [€ 3.261,77] e applicazione art. 1, c. 604, L. 234/2021 - integrazione dello 0,22% del monte salari 2018 - Anno 2022 e Anno 2023 [€ 5.060])	8.321,77
B - Totale Risorse variabili	17.807,90
Totale Fondo 2023 (importo presunto) A+B	297.525,72
Risorse VINCOLATE	
Ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo	
Incentivi per funzioni tecniche - (art. 113 D. Lgs. 50/2016)	68.364,06
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014) - valore presunto	10.000
C - Totale Ulteriori Risorse anno 2023	78.364,06
Totale Fondo disponibile 2023 (A+B+C)	375.889,78

2. Le Parti concordano di ripartire il Fondo negli istituti e secondo gli importi riportati nella seguente tabella:

Tabella 5 - Utilizzo del Fondo ex art. 66 CCNL 19.04.2018

Retribuzione di posizione (parte fissa per tutto il personale di cat. EP + parte variabile per il personale di cat. EP titolare di incarico)	222.525,72
Retribuzione di risultato per il personale di cat. EP titolare di incarico	64.000,00

PEO 2023	11.000,00
TOTALE utilizzo Fondo EP – anno 2023	297.525,72

Art. 9 – bis

Retribuzione di posizione parte variabile

Limitatamente all'anno 2023, tenendo conto delle disponibilità del Fondo del personale EP, i valori dell'indennità di posizione – **parte variabile**, sono così determinati:

- I fascia (€ 10.901,00)
- II fascia (€ 9.401,00)
- III fascia (€ 8.401,00)
- IV fascia (€ 6.401,00).

Art. 10

Criteri per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati

1. Ai fini della determinazione dei valori retributivi correlati alla performance organizzativa e individuale intesa come contributo fornito dal dipendente in termini di risultato, di attività svolte e di comportamenti agiti nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, si fa riferimento al Sistema di misurazione e valutazione.
2. L'articolo 76, comma 4, del CCNL 16.10.2008, a cui rimanda l'art. 66, comma 1 lett. a) del CCNL 19.4.2018 prevede che la retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione, sia compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.
3. I livelli di valutazione e i corrispondenti livelli premiali sono i seguenti:

Punteggio	Calcolo della retribuzione di risultato
fino a 50	0
da 50,1 a 94,9	Risultato finale*Pmax
da 95 a 100	Pmax

4. Qualora i limiti di capienza annuali del fondo accessorio non dovessero consentire l'integrale corresponsione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato previste, si procederà ad una riduzione proporzionale della retribuzione di risultato, nel rispetto comunque del limite minimo del 10% previsto dall'articolo 76 comma 4 del CCNL del personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009.

Art. 11

Trattamento economico accessorio per personale in regime di part-time

1. Il trattamento economico accessorio del personale di cat. EP con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionato alla percentuale di orario scelto.

Art. 12

Disposizioni finali comuni alla sezione I e alla sezione II

1. Gli oneri di cui al presente accordo non possono eccedere il Fondo utilizzabile per l'anno di riferimento.

2. Eventuali somme non spese e risparmi residuali costituiranno integrazione del Fondo per il trattamento economico accessorio per il personale di categoria B, C e D dell'anno 2025. In caso di insufficienza di risorse destinate all'applicazione degli istituti si attingerà alle risorse di cui all'art. 6.

3. Con riferimento alla Sezione II, le eventuali somme non spese per la retribuzione di posizione del personale EP alimenteranno l'istituto della retribuzione di risultato. A consuntivo, gli eventuali residui verranno destinati ad integrazione del Fondo ex art. 65 CCNL vigente - anno 2025.

4. Con riferimento ad entrambe le Sezioni del presente contratto, qualora in sede di determinazione a consuntivo dei Fondi risorse decentrate gli importi del Fondo ex art. 63 e art 65 CCNL vigente fossero superiori ai valori calcolati a preventivo questi verranno redistribuiti proporzionalmente a favore degli istituti legati alla performance.

5. Per contro, qualora i Fondi risorse decentrate ex art. 63 e 65 CCNL vigente dell'anno 2023, calcolati nel loro valore consuntivo, fossero inferiori ai Fondi preventivi dello stesso anno, gli istituti per la performance verranno proporzionalmente ridotti per un importo pari alla differenza tra i fondi (preventivo e consuntivo).

6. Con riferimento all'istituto di cui all'art. 5 "Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B, C e D" l'efficacia giuridica ed economica di tali indennità è limitata al periodo 1.1.2023 – 31.12.2023 in attesa di rinegoziazione degli istituti e relativi importi.

Art. 13

Disposizioni finali relative all'Indennità accessorio mensile - IMA

Le parti prendono atto:

- di quanto previsto dall'art. 64, comma 1 che prevede che "*Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui al comma 5*";
- di quanto previsto dall'art. 64, comma 5 "*Resta confermata l'indennità di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27/1/2005 con finanziamento a carico del Fondo di cui al presente articolo;*
- di quanto previsto dall'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27/1/2005 che prevede che "*Nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, gli Atenei istituiranno un'indennità accessorio mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassorbe e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità*".

A tale riguardo, l'importo dell'Ima minima, calcolata ai sensi dell'art. art. 5, comma 2, CCNL 28.03.2006 e dell' art. 88, comma 3 CCNL 16.10.2008, è pari a **153.712 euro**; la parte superiore al minimo è definita in **266.638,95 euro**.

Al personale che abbia conseguito due o più progressioni economiche orizzontali, nella categoria di appartenenza dall'1/1/2015 al 31/12/2023, sarà corrisposta una quota di IMA superiore al minimo in misura del 50% di quanto spettante al resto del personale.

La decurtazione sopra indicata relativa alla quota di IMA superiore al minimo non si applica al personale che abbia realizzato un passaggio nella categoria superiore, pur avendo, nel periodo dall'1/01/2015 al 31/12/2023 conseguito due o più progressioni nella categoria inferiore.

Tale clausola trova applicazione a decorrere dall'anno solare successivo a quello nel quale si è realizzato l'inquadramento nella categoria superiore.

Al personale che abbia percepito nel corso dell'anno 2022 a titolo di indennità per funzione specialistica, compensi per attività in conto terzi, incentivi di cui all'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, compensi professionali per gli avvocati, incentivi per la premialità di cui al Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità e incentivi relativi alla partecipazione ai progetti PNRR, la cifra individuale di **€ 517**, l'IMA superiore al minimo **viene decurtata per la parte eccedente i € 517**.

SEZIONE III

Art. 14

Welfare integrativo

1. L'importo complessivo disponibile per l'anno 2023 ammonta a **€ 104.880,22**, di cui € 46.580,22 derivanti dall'utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 63 e € 58.300 derivanti dallo specifico stanziamento a titolo di welfare previsto nel budget di Ateneo 2023 in conformità all'art. 67 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018 "Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica"⁶.

2. Il welfare integrativo è destinato a tutto il personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D, EP e CEL, compreso il personale universitario in convenzione con l'AOUS equiparato al Comparto SSN, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Art. 15

Piano di welfare integrativo

1. Le Parti concordano di destinare per l'anno 2023 a iniziative di welfare le seguenti prestazioni previste dagli artt. 51 e 100 del TUIR e coerenti con quelli previsti dall'art. 67 del CCNL sopra richiamato:

A. Servizi a rimborso (*le spese per servizi scolastici, di istruzione e i corsi non possono essere relative al dipendente ma solo ai familiari*).

- rette per asili nido, scuole materne, scuole private di ogni ordine e grado, ludoteche;
- acquisto libri scolastici e strumenti informatici ad uso didattico. Nel caso di rimborso di strumentazione informatica, quali personal computer, tablet, ebook reader, stampanti:

⁶ Ex art. 88, comma 5, del CCNL Comparto Università del 16/10/2008 "Le somme non spese o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita" e verbale CdR n. 1/2022.

Art. 67, comma 1, CCNL 19/04/2008. Le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante **utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale**, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei Fondi di cui agli artt. 63 e 65.

sarà necessario presentare idonea documentazione rilasciata dall'Istituzione scolastica, in cui venga attestata la necessità di tali strumentazioni;

- costi delle mense scolastiche, doposcuola, scuolabus, gite didattiche;
- rette per università, scuole di specializzazione, master (anche presso università/scuole estere);
- spese sostenute per corsi di studio non compresi nell'ordinamento scolastico (corsi di lingua, corsi di abilitazione, corsi preparatori ad esami)
- spese sostenute per centri estivi o invernali, campus, anche organizzati da Parrocchie, Enti religiosi, Associazioni no profit;
- spese per assistenza agli anziani non autosufficienti, quali ad esempio servizi di assistenza domiciliari, servizi di trasporto, contribuzioni per le badanti;
- spese per servizi di baby sitting;

Dal gennaio 2018, ai sensi del comma 2 lettera d-bis dell'art. 51 del TUIR, è possibile rimborsare al personale:

- l'importo dell'abbonamento al trasporto pubblico locale, regionale o interregionale. Il rimborso può riguardare abbonamenti del dipendente o dei familiari di cui all'art. 12 del TUIR che siano fiscalmente a carico.

2. Possono essere rimborsate esclusivamente le spese sostenute nell'anno 2023.

B. Buoni Acquisto/Buoni spesa

1. Viene prevista la possibilità di erogare al personale buoni acquisto rientranti nella disciplina del comma 3 dell'art. 51 del TUIR quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i buoni carburante e i buoni per l'acquisto strumenti tecnologici.

La richiamata normativa prevede un limite di utilizzo in esenzione di tali erogazioni su base annua pari a € 258,23 per dipendente⁷. Qualora il predetto limite venga modificato per legge, si intenderà automaticamente recepito dal presente accordo.

C. Rimborsi di interessi su prestiti e mutui del personale

1. Tale rimborso è relativo alla quota di interessi passivi dei mutui (art. 51 c.4 lett. b TUIR). Il limite di rimborso è fissato entro il credito welfare a propria disposizione. Sugli interessi totali pagati si applica la differenza (se positiva) della quota di interessi effettivamente applicata sul mutuo e la quota parte degli stessi afferente al tasso ufficiale di riferimento (TUIR).

La quota rimborsabile deve essere ulteriormente ridotta dell'eventuale percentuale di mutuo a carico del cointestatario.

D. Assistenza sanitaria integrativa

1. Tale casistica è relativa alle spese per servizi sanitari integrativi di carattere rimborsabile o a copertura (art.51 c. 2 lett. a TUIR per un importo ricompreso entro il credito welfare a propria disposizione).

Sono rimborsati i costi documentati e sostenuti per l'anno fiscale in corso, relativi alle spese mediche. Le spese sostenute direttamente dal personale o dai familiari di cui all'autocertificazione saranno rimborsate dal Fondo Sanitario, a seguito della convalida della documentazione presentata.

⁷ Art. 40 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48: limite complessivo annuo dei fringe benefits per il 2023, € 3.000 per lavoratori dipendenti con figli a carico, inclusi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati.

Art. 16

Importi individuali a titolo di welfare integrativo

1. Per l'anno 2023 la somma pro capite è fissata come di seguito indicato:

QUOTA A): € 295 a favore del personale fragile, identificato come tale a seguito di visita medica del medico competente di Ateneo o che si trovi in condizione di handicap grave di cui alla L. 104/92 ed abbia riconosciuta la fragilità, che svolge l'attività lavorativa esclusivamente in modalità agile senza possibilità di alternare l'attività di lavoro agile alla presenza in servizio, stante i rischi alla loro salute relativi al contagio da COVID-19. Tale categoria di personale ha diritto al beneficio in quota parte rispetto al periodo di riconoscimento della fragilità con contestuale svolgimento del lavoro agile in via esclusiva.

QUOTA B): € 131 a favore del personale tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato indicato nell'art. 14, comma 2, ad eccezione dei Collaboratori ed esperti linguistici e del personale convenzionato con l'AOUS.

QUOTA C): € 75 a favore dei Collaboratori ed esperti linguistici e del personale convenzionato con l'AOUS.

Art. 17 - Documentazione a comprova

1. Al fine di fruire delle spese rimborsabili ed in pagamento da parte del datore di lavoro, previste dal precedente articolo, il personale dovrà presentare apposita richiesta, allegando la documentazione a riprova della spesa effettuata; indicando i dati del familiare a cui la spesa si riferisce.

2. I documenti idonei al rimborso sono:

- le fatture;
- le ricevute fiscali e non fiscali intestate;
- i bollettini postali, MAV, ricevute di bonifico;
- ricevuta di acquisto, ricarica o altro documento con valenza fiscale, rilasciato dal vettore che attesti l'acquisto di un abbonamento al servizio di trasporto pubblico locale o interregionale;
- gli scontrini parlanti dai quali risultino la data del pagamento ed in cui siano presenti:
 - i dati identificativi completi del soggetto che fornisce i servizi o i beni;
 - la tipologia della spesa (ad es.: iscrizione, frequenza, retta, acquisto materiale didattico, ...)
 - l'indicazione della data di effettivo pagamento (o la ricevuta per MAV o bonifici da cui rilevarla o la data del preventivo o dell'estratto conto della banca).

3. Tali documenti possono essere intestati al dipendente o ai familiari indicati all'art 12 del TUIR. Nel caso di abbonamenti al trasporto pubblico locale, i familiari devono essere fiscalmente a carico.

4. Per quanto attiene le spese relative al personale assunto direttamente, con contratto di lavoro domestico, per i servizi di assistenza o educazione erogati ai familiari del dipendente, come avviene per le badanti o per le babysitter, potranno essere rimborsati esclusivamente i contributi previdenziali, a carico del datore di lavoro e versati all'Inps, e le retribuzioni erogate.

Per permettere il rimborso delle retribuzioni erogate il dipendente dovrà presentare copia dei prospetti paga e ricevute dei bonifici.

Non potranno essere chieste a rimborso retribuzioni pagate in contanti. Dovrà inoltre essere presentata copia del contratto di assunzione, nonché copia della comunicazione di assunzione, in cui si evinca la qualifica di assunzione. Non saranno oggetto di rimborso le spese inerenti ai rapporti generici di collaborazione domestica.

Art. 18 - Destinatari dei welfare integrativo

1. Il personale beneficiario del welfare integrativo è tutto il personale di cui all'art. 14, comma 2, in servizio nel 2023 ad esclusione dei dirigenti. Il personale ha diritto al beneficio in quota parte rispetto al periodo di servizio. Di seguito vengono riportate le categorie di assenze all'1/1/2023, prese in considerazioni ai fini del calcolo del riproporzionamento della quota pro capite.

Personale escluso e assenze che riducono la quota pro capite	Personale incluso e assenze che NON riducono la quota pro capite
Aspettativa per coniuge all'estero	Assenze per grave patologia
Aspettativa per posizione dirigenziale presso altra PA	Assenze per malattia
Aspettativa per periodo di prova	Convalescenza post ricovero
Aspettativa per ricercatore a tempo determinato	Congedo assistenza portatori di handicap
Comando presso altra pubblica amministrazione	Ricovero ospedaliero
Congedo per dottorato di ricerca	Assenze altre patologie DPR 319/90
	Congedo per gravi motivi di famiglia

Art. 19 - Piano di attuazione

1. L'Ateneo rende disponibile una specifica piattaforma web utile per l'utilizzo dei servizi di welfare al fine di consentire al personale di accedere rapidamente ai servizi stabiliti dal piano welfare.

SEZIONE IV

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI RINVIATI DA SPECIFICHE LEGGI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

a) Compensi professionali e modalità di ripartizione

I compensi professionali per gli avvocati dell'Ateneo e le modalità di ripartizione sono definiti ai sensi dell'art. 4 del "Regolamento sull'attività professionale degli avvocati in servizio presso l'Ufficio legale dell'Università di Siena e sul riconoscimento dei relativi Compensi, emanato con D.R. n. 1667 del 4.11.2014 pubblicato all'Albo on line di Ateneo in data 5.11.2014, modificato con D.R. n. 1870 del 25.11.2014 pubblicato all'Albo on line di Ateneo in data 01.12.2014 e pubblicati nel B.U. n. 114" (https://www.unisi.it/sites/default/files/albo_pretorio/allegati/REG_UFFICIO_LEGALE_0.pdf).

b) Criteri per la costituzione e la ripartizione degli incentivi di cui all'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 "Codice dei contratti pubblici" e ss.mm. ii." per l'anno 2023

Di seguito si riportano le tabelle relative ai criteri per la costituzione e la ripartizione degli incentivi di cui all'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 "Codice dei contratti pubblici" e ss.mm. ii.".

Tabella n. 1 relativa ai criteri per la determinazione della quota di riparto degli incentivi relativi ai lavori

Prestazione	Percentuale
1) Responsabile unico del procedimento (Art. 31) e collaboratori	35 -55%
2) Attività di programmazione della spesa per investimenti	5-15%
3) Verifica preventiva della progettazione e validazione	5-15%
4) Attività di predisposizione e di controllo degli atti di gara e di esecuzione dei contratti pubblici (queste fasi possono essere suddivise in caso di gestione da parte di uffici differenti)	5-15%
5) Direzione lavori (art. 101) La figura può essere coadiuvata da uno o più direttori operativi e da ispettori di cantiere. Il D.L. svolge le funzioni di coordinatore per l'esecuzione se abilitato; altrimenti le funzioni sono svolte da un direttore operativo	20-35%
6) Collaudo tecnico amministrativo o certificato di regolare esecuzione, collaudo statico e collaudi tecnico funzionali (art. 102, c. 6)	5 -10 %
TOTALE dei valori determinati all'interno della forbice	100%

Tabella n. 2 relativa ai criteri per la determinazione della quota di riparto degli incentivi relativi ai servizi e alle forniture

Prestazione	Percentuale
1) Responsabile unico del procedimento e collaboratori	30 - 50%
2)Attività di programmazione della spesa per investimenti	10 -15%
3) Attività di predisposizione e di controllo degli atti di gara e di esecuzione dei contratti pubblici (queste fasi possono essere suddivise in caso di gestione da parte di uffici differenti)	10 -15%
4) Fase di esecuzione: Direzione dell'esecuzione del Contratto, verifica di conformità e regolare esecuzione, collaudo, validazione.	25 - 50%
TOTALE dei valori determinati all'interno della forbice	100%

Letto, approvato e sottoscritto.

PER L'AMMINISTRAZIONE:

F.to PER IL RETTORE, La delegata alle Relazioni sindacali, Prof.ssa Lara LAZZERONI

F.to IL DIRETTORE GENERALE, Dott. Emanuele FIDORA

PER LE OO.SS.:

F.to FLC-C.G.I.L

F.to C.I.S.L. Scuola

F.to Federazione U.I.L. –Scuola RUA

F.to Fed. GILDA UNAMS

F.to S.NA.L.S. CONFSAL

F.to PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Allegato 1

TABELLA SULLE INDENNITÀ DI RISCHIO

CLASSE DI RISCHIO	IMPORTO UNITARIO GIORNALIERO
classe 2	€ 4,03
classe 3	€ 2,07
classe 4	€ 1,20
classe 5	€ 1,04

Dichiarazione congiunta n. 1

Le Parti si danno atto della necessità di stabilire che l'attribuzione ad interim di responsabilità di posizioni organizzative di I livello [uffici] sia subordinata al precedente esito negativo dell'avviso interno relativo all'individuazione dei titolari di posizioni organizzative di I livello e alla valutazione di modifiche organizzative dirette alla costituzione di Settori anche al fine di permettere al personale di categoria C occasioni di sviluppo professionale.

In caso di esito negativo dell'avviso interno relativo all'attribuzione di responsabilità di Settore, l'Amministrazione può proporre l'assegnazione ad interim della responsabilità delle posizioni organizzative di I livello vacanti a personale già titolare di altra posizione organizzativa di I livello, in relazione alla necessità di assicurare la funzionalità e la continuità dei servizi.