

# ***Contratto collettivo integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena – anno 2022***

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. 11 del 21 luglio 2022, e dell'autorizzazione alla firma del Contratto collettivo definitivo da parte del Consiglio di Amministrazione del 22 luglio 2022, il giorno **4 agosto 2022** 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 2022.

## **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. 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'1.1.2022 fino al 31.12.2022. 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 2022, ammonta ad **€ 1.068.727,26**, 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 (€ 101.928,74 derivanti dalla seguente somma: € 8.952,99 + € 28.047,98 + € 6.627,77 + € 58.300<sup>1</sup>).

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 € 54.400 e € 6.364,62 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 2022 – cat. B, C e D**

<b>Fondo ex art. 63 CCNL anno 2022 (valori lordo lavoratore)</b>		
A	Fondo disponibile 2022 al lordo del recupero MEF	<b>1.069.861,52</b>
B	Decurtazione MEF	<b>-222.407,00</b>
C	<b>Fondo disponibile 2022 al netto del recupero MEF</b>	<b>847.454,52</b>
D	Economie Fondo ex art. 86 del CCNL 16.10.2008– Lavoro straordinario anno 2021	29.865,92
E	Quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi - 2021	161.683,40
F	Economie Fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 – anno 2020	29.723,42
G	<b>FONDO UTILIZZABILE - ANNO 2022 - LORDO LAVORATORE (A+B+C+D+E+F)</b>	<b>1.068.727,26</b>
H	Residuo welfare 2021 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 (28.047,98 + 8.952,99)]	37.000,97
I	<b>TOTALE FONDO UTILIZZABILE – ANNO 2022</b>	<b>1.105.728,23</b>
<b>Ulteriori risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale</b>		
L	Incentivi per le funzioni tecniche	54.400,00 6.364,62
M	Liquidazioni sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)	20.000,00
N	<b>TOTALE - ANNO 2022 lordo lavoratore (I+L+M) al lordo delle risorse con vincolo di destinazione</b>	<b>1.186.492,85</b>

#### **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 disponibili alla contrattazione le risorse stabili del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale che sono confluite nel nuovo Fondo risorse decentrate, 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

<sup>1</sup> Economie risorse welfare anno 2021 - 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.

mensile (IMA) di cui all'art. 41, comma 4<sup>2</sup>, 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 16.10.2008<sup>3</sup>, pari a € **153.712**, lordo lavoratore.

**Tabella n. 2 – Fondo preventivo contrattabile – anno 2022**

Totale Fondo 2022 (importo presunto)	<b>1.105.728,23</b>
Indennità di responsabilità	-190.000
Indennità accessoria mensile “minima” - IMA	-153.712
<b>Totale Fondo 2022 contrattabile</b>	<b>762.016,23</b>

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.

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 2022	180.000
Indennità di responsabilità contrattata	66.757,13
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B, C e D	108.500
Premi correlati alla performance organizzativa	66.381,82
Premi correlati alla performance individuale	30.109,59
Incremento IMA superiore al minimo (oltre € 153.712)	266.638,95
Welfare (8.952,99 + 28.047,98 + 6.627,77) <sup>4</sup>	43.628,74
<b>TOTALE utilizzo Fondo 2022</b>	<b>1.105.728,23</b>

<sup>2</sup> **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 riasorbe e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità.*

<sup>3</sup> **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.*

<sup>4</sup> Tale importo va ad aggiungersi agli ulteriori € 58.300 stanziati in sede di budget 2022 a favore del welfare (rif. nota prot. n. 190531 del 27/10/2021, pag. 15).

## 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 inerente 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*

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 2022 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 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 di ciascun Presidio e il responsabile dell'Area organizzazione e sistemi informativi 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 **€ 3.350** 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 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 **€ 66.381,82** lordo lavoratore.

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 6.

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 Ateneo<sup>5</sup>:

- 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 **€ 30.109,59** lordo lavoratore.

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 6.

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.

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 2022 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. Al personale di cat. D titolare di posizione organizzativa si applica il SMVP ed è escluso dall'applicazione dell'articolo 6.

12. 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**

#### **7.1 – Posizione organizzativa**

---

<sup>5</sup> Cfr. Par. 3 SMVP “La performance organizzativa”, pag. 14.

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

2. Agli importi complessivi di cui alla colonna b della tabella sopra riportata, sono aggiunti i seguenti importi:

I fascia: 200 euro  
II fascia: 650 euro  
III fascia: 370 euro  
IV fascia: 300 euro  
V fascia: 317 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 **750 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 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 proposta la cifra di **€ 15.000** per n. 10 progetti a favore del personale di categoria B e C che assume la responsabilità della realizzazione di progetti di miglioramento delle attività lavorative e del rapporto con gli utenti interni ed esterni, organizzati secondo le seguenti regole:

- a. Ogni progetto, della durata massima di un anno, prevede la collaborazione di un massimo di 5 persone per i quali è stabilita un'indennità individuale di 300 euro (ognuno dei 10 progetti \* max 5 persone = 50 persone coinvolte.  $15.000/10$  progetti = 1.500 euro a progetto;  $1.500/5$  persone = 300 euro a persona (importo fisso).
- b. Sono esclusi dalla corresponsione dell'indennità: i titolari di Settore, i titolari di Funzione Specialistica, 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.

2. Vengono identificati i seguenti *criteri di definizione* dei progetti:

#### **a. Progetti bottom up (dal basso verso l'alto)**

- Il progetto viene presentato da un team che può essere composto da un massimo di 5 persone appartenenti alla stessa area dirigenziale/area tecnica o ad aree dirigenziali/tecniche differenti dando luogo a collaborazioni progettuali trasversali;
- Una Commissione paritetica amministrazione/rappresentanza sindacale unitaria seleziona i progetti presentati.

3. Vengono definiti i seguenti *criteri di selezione* dei progetti:

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



4. A fronte della verifica positiva della realizzazione del progetto, saranno erogate le indennità previste dal comma 1, lett. a).

5. Agli istituti di cui ai punti 7.1, 7.2 e 7.3 è destinato l'ulteriore importo (rispetto a quello indicato all'art. 4, comma 1) di **€ 66.757,13**.

#### **Art. 8**

#### **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 al profilo orario scelto. Relativamente all'indennità di responsabilità attribuita ai titolari di posizione organizzativa di cat. B, C e D, il riproporzionamento decorre dal giorno successivo alla sottoscrizione del CCNL del 19.4.2018 - Comparto Istruzione e ricerca.

#### **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 2022**, ammonta ad **€ 287.550,27 lordo lavoratore**. A tale somma si aggiunge la quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi dell'anno 2021 pari a **€ 5.000** lordo lavoratore.

**Tabella n. 4 - Fondo preventivo certificato – anno 2022 - lordo lavoratore**

<b>Risorse FISSE Fondo ex art 65 CCNL - anno 2022</b>	
Fondo disponibile 2022 – risorse fisse	271.642,98
<b>A - Totale Risorse fisse</b>	<b>271.642,98</b>
<b>Risorse VARIABILI del Fondo ex art. 65 CCNL - anno 2022</b>	
Quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi	5.000,00
Ratei rita e ratei differenziali	15.907,29
<b>B - Totale Risorse variabili</b>	<b>20.907,29</b>
<b>Totale Fondo 2022 (importo presunto) A+B</b>	<b>292.550,27</b>
<b>Risorse VINCOLATE</b>	
<b>Ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo</b>	
Incentivi per funzioni tecniche - (art. 113 D. Lgs. 50/2016)	45.600
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente ( art. 9 D.L. 90/2014)- valore presunto	10.000
<b>C - Totale Ulteriori Risorse anno 2022</b>	<b>55.600</b>
<b>Totale Fondo disponibile (A+B+C)</b>	<b>348.150,27</b>

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)	228.725,99
Retribuzione di risultato per il personale di cat. EP titolare di incarico	56.924,28
PEO 2022	6.900
<b>TOTALE utilizzo Fondo EP – anno 2022</b>	<b>292.550,27</b>

#### **Art. 10**

##### **Criteria 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 let. 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:

<b>Punteggio</b>	<b>Calcolo della retribuzione di risultato</b>
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 al profilo orario scelto. Relativamente alla retribuzione di posizione e di risultato, il riproporzionamento decorre dal giorno successivo alla sottoscrizione del CCNL del 19.4.2018 - Comparto Istruzione e ricerca.

\*\*\*\*

## 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 2024. 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 2024.
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 2022, 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 1.1.2022 – 31.12.2022 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 31/12/2022, sarà corrisposta una quota di IMA superiore al minimo in misura del 50% di quanto spettante al resto del personale.

Al personale che abbia percepito nel corso dell'anno 2021 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 2022 ammonta a € 101.928,74, di cui € 43.628,74 derivanti dall'utilizzo di quota parte dei Fondi di cui agli artt. 63 e 65<sup>6</sup> e € 58.300 derivanti dallo specifico stanziamento a titolo di welfare previsto nel budget di Ateneo 2022 in conformità all'art. 67 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018 "Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica"<sup>7</sup>.

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 2022 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: 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);

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

- 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 2022.

### ***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 dipendente. Qualora il predetto limite venga modificato per legge, si intenderà automaticamente recepito dal presente accordo.

2. Per il personale fragile che, ai sensi del CCI in materia di welfare integrativo dell'anno 2021, ha utilizzato nell'anno solare 2022 il proprio credito welfare per l'acquisto di beni e servizi rientranti nei così detti fringe benefit, per un valore pari o superiore a € 258,23, fruendo della relativa soglia di detassazione di beni e servizi riconosciuti ai lavoratori, l'utilizzo del credito welfare 2022 è riservato alle sole prestazioni di cui alle lettere A, C e D.

3. Per il personale tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato - ad eccezione dei Collaboratori ed esperti linguistici e del personale convenzionato con l'AOUS - che, ai sensi del CCI in materia di welfare integrativo dell'anno 2021, ha utilizzato il credito welfare 2021 nell'anno solare 2022 (da gennaio a maggio 2022) per l'acquisto di beni e servizi rientranti nei così detti fringe benefit, il credito welfare 2022 potrà essere destinato alla stessa finalità (acquisto di beni e servizi rientranti nei così detti fringe benefit) solo nei limiti del valore complessivo di € 258,23 al fine di fruire della relativa soglia di detassazione di beni e servizi riconosciuti ai lavoratori. Il residuo del proprio credito welfare 2022 è in tal caso spendibile per le restanti prestazioni di cui alle lettere A, C e D<sup>8</sup>.

4. Ai fini di cui ai precedenti commi 2 e 3 la specifica piattaforma web di cui al successivo articolo 19 effettuerà automaticamente i relativi conteggi dandone conto al personale interessato.

### ***C. Rimborsi di interessi su prestiti e mutui del personale***

<sup>8</sup> Esempio: un dipendente che abbia utilizzato il credito welfare del 2021 comprando a febbraio 2022 beni e servizi per la cifra di 149 euro, potrà utilizzare il credito welfare del 2022 solo per la seguente differenza:  $258,23 - 149 = 109$  euro. La differenza tra 125 euro (credito welfare 2022) e 109 euro, pari a euro 15 euro, sarà in questo caso spendibile per le sole prestazioni di cui alle lettere A, C e D sopra indicate.

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.

### **Art. 16**

#### **Importi individuali a titolo di welfare integrativo**

1. Per l'anno 2022 la somma pro capite è fissata come di seguito indicato:

**QUOTA A): € 289** 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): € 125** 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): € 70** 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 alla data dell'1/1/2022. Il personale a tempo determinato assunto successivamente a tale data e il personale comandato presso l'Ateneo successivamente a tale data, ha diritto al beneficio in quota parte rispetto al periodo di assunzione. Coerentemente, il personale cessato in corso d'anno, ha diritto al beneficio in quota parte rispetto al periodo di durata del rapporto di lavoro.

Di seguito vengono riportate le categorie di assenze, all'1/1/2022, prese in considerazioni ai fini del calcolo degli aventi diritto.

<b>Personale escluso</b>	<b>Personale incluso</b>
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	Personale a tempo determinato e tecnologi
Dirigenti	

### **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](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 2022

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 %
<b>TOTALE</b> dei valori determinati all'interno della forbice	<b>100%</b>



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

<b>Prestazione</b>	<b>Percentuale</b>
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%
<b>TOTALE</b> dei valori determinati all'interno della forbice	<b>100%</b>

Letto, approvato e sottoscritto.

**PER L'AMMINISTRAZIONE:**

IL RETTORE, Prof. Francesco FRATI

IL DIRETTORE GENERALE, Dott. Emanuele FIDORA

**PER LE OO.SS.:**

FLC-C.G.I.L

C.I.S.L. Scuola

Federazione U.I.L. –Scuola RUA

Fed. GILDA UNAMS

S.NA.L.S. CONFISAL

PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

## Allegato 1

### TABELLA SULLE INDENNITÀ DI RISCHIO

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

### ***Dichiarazione congiunta n. 1***

L'istituto di cui all'art. 7.3 [progetti] ha carattere sperimentale ed è finalizzato al graduale superamento delle Funzioni Specialistiche.

A tal fine l'Amministrazione individua in n. 36 il numero massimo di funzioni specialistiche attivabili nel corso del 2022.

### ***Dichiarazione congiunta n. 2***

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.

### ***Dichiarazione della Rappresentanza Sindacale Unitaria***

La RSU di Ateneo ritiene che non siano state correttamente determinate le risorse variabili che vanno ad incrementare il fondo per la parte relativa alle "risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi", previste dall'art. 63 comma 3 lettera a e dall'art. 65 comma 3 lettera a del CCNL 2018, in quanto non sono stati presi in considerazione i proventi da contratti europei, da contratti per attività istituzionale e da quote di iscrizione a master.