



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE CONTRATTUALIZZATO DELL'ATENEO DI
MODENA E REGGIO EMILIA
Sottoscritto in data 30.03.2022**

Il giorno 30 del mese di Marzo dell'anno 2022, presso una sala del Rettorato dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Prof. Giancarlo MARCHI (*Presidente*) f.to Gianluca Marchi
Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*) f.to Stefano Ronchetti

R.S.U., nelle persone di:

f.to Gianluca Tosetto.....
.f.to Barbara Gennaccari.....
f.to Daria David.....
f.to Elvira Di Iasio.....
f.to Marco Pettenuzzo.....

.....
.....
.....
.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Dott.ssa Claudia Covizzi FLC-CGIL f.to Claudia Covizzi
Sig. Rosario Giuffrida CISL-Scuola f.to Rosario Giuffrida
Dott. Sergio Amedeo Gallo Fed. UIL-Scuola R.U.A. Ft.to Sergio Gallo
Dott.ssa Carmen Martino S.N.A.L.S. – Conf.S.A.L. f.to Carmen Martino

sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto integrativo per il personale dipendente contrattualizzato dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia:

**CAPO 1
CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DI CUI AGLI
ARTT.63 E 65 DEL CCNL 19.04.2018
PER L'ANNO 2022**

PREMESSA

VISTO l'art.63 del CCNL 19.04.2018;

VISTO l'art.1 – commi 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196 – della Legge 23.12.2005, n.266,
(Legge finanziaria 2006);

VISTO l'art. 67 – comma 5 – della Legge 133/2008;

VISTO l'art.5 – comma 11 della Legge 135/2012;

VISTO l'art.23 – comma 2 del Dec. Leg.vo n. 75/2017 che dispone che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*;

VISTO l'art.65 del CCNL 19.04.2018;

VISTO l'art. 11 del D.L. n. 135/2018 che dispone: *“1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento:*

a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; (...OMISSISS...)”

CONSIDERATO CHE con note del 23.2.2022, prot.56461 e del 24.2.2022, prot.n. 58365 sono stati trasmessi i fondi risorse decentrate per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo dell'Università, di cui agli articoli 63 e 65 del CCNL comparto Istruzione e ricerca per il personale di categoria B,C D ed Ep ed il fondo comune di Ateneo - ai sensi dell'art. 3 lett. d) del *regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi e le relative relazioni illustrative al Collegio dei revisori dei conti per acquisirne la relativa certificazione;*

CONSIDERATO CHE il Collegio dei revisori dei conti di Ateneo ha provveduto a certificare tale fondo, rilevando riguardo alla quantificazione delle risorse variabili, la mancata valorizzazione delle risorse di cui all'art.63, comma 3, lett. c) del CCNL Istruzione e ricerca 2016/2018, con particolare riferimento al fondo previsto dall'art. 113 del d.lgs 50/2016 relativo agli incentivi per funzioni tecniche;

CONSIDERATO CHE il fondo complessivo per il personale di categoria B, C, D (risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità) sono pari ad **euro 933.760,19** lordo dipendente al netto degli oneri a carico dell'ateneo.

VISTO l'art.86 *“Lavoro straordinario”* del CCNL 16.10.2008;

CONSIDERATO CHE di tali risorse l'importo di Euro 29.000,00 lordo dipendente (al netto degli oneri a carico dell'ateneo) è destinato alla corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario svolte nell'anno 2022, secondo la disciplina di cui al Capo 2 del presente accordo;

CONSIDERATO CHE le risorse del fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP, ai sensi dell'art. 65 predetto, per l'anno 2022 (risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità) sono pari ad **euro 358.313,19**;

CONSIDERATO CHE le risorse variabili per il personale di categoria B, C e D ammontano ad euro 393.023,51 di cui euro 375.282,59 da assegnare al fondo comune di Ateneo - ai sensi dell'art. 3 lett. d) del *regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi*, disciplinato da apposito accordo integrativo, e che **euro 17.740,92** sono oggetto di contrattazione nel presente accordo

CONSIDERATO CHE le risorse variabili del personale di categoria EP certificate dal Collegio dei Revisori dei conti ammontano ad euro 150.503,84, oggetto del presente accordo;

VISTA l'ipotesi di accordo integrativo del 17.03.2022 riguardante il personale dipendente contrattualizzato dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.03.2022 con la quale è stata approvata detta ipotesi di contratto integrativo e si è autorizzata la parte pubblica a sottoscrivere il contratto integrativo predetto, fatti salvi gli adempimenti di cui all'art. 55 del Dec. Leg.vo 150/2009 (acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti di Ateneo) e l'acquisizione del parere della Consulta del personale tecnico-amministrativo, ai sensi dell'art.20 – comma 2 lett. g) dello Statuto di Ateneo;

VISTA la nota direttoriale del 15.03.2022, Prot n 78751, con la quale detta ipotesi di contratto integrativo unitamente alla relazione illustrativa ed a quella tecnico-finanziaria è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti di Ateneo al fine di acquisirne apposita certificazione, ai sensi dell'art.55 del Dec. Leg.vo n.150/2009 ed art.7 – comma 8 – del CCNL 19.4.2018;

VISTO il verbale del collegio dei revisori dei conti del 24.03.2022, n.8, con il quale detta ipotesi di contratto integrativo è stata certificata positivamente;

VISTA la nota direttoriale del 15.03.2022, Prot n 78737, con la quale è stata trasmessa alla Consulta del Personale tecnico-amministrativo la tabella di ripartizione dei fondi del trattamento accessorio e fondo comune dell'anno 2022, al fine di acquisirne parere in merito ai sensi dell'art.20, comma 2 lett. g) dello statuto di Ateneo;

VISTO il parere positivo di detta Consulta trasmesso con nota del 28.03.2022 .

Art.1 (Campo di applicazione ed obiettivi)

1. Il presente accordo si applica al personale tecnico amministrativo dell'Università inquadrato nelle categorie B, C, D, personale con contratto di somministrazione, collaboratori ed esperti linguistici ed EP ai sensi del vigente CCNL 2016/18.
2. Il presente contratto determina i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra gli istituti contrattuali e le modalità di attribuzione delle indennità a questi connesse ed ha vigore dal 1 gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2022 per la parte economica (fatto salvo per le parti ove sia indicato diversamente) e fino alla stipula di un successivo contratto integrativo per la parte giuridica e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

Art.2

RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C e D

A) Ripartizione del fondo risorse decentrate di cui all'art. 63 del CCNL 16.04.2018 (risorse *aventi carattere di certezza e stabilità e risorse variabili*) per il personale di categoria B, C e D.

Le risorse complessive *aventi carattere di certezza e stabilità* del fondo risorse decentrate del personale di categoria B, C e D dell'anno 2022, pari ad euro **933.760,19**, vengono utilizzate nel modo seguente:

(importi al lordo degli oneri dipendente ed **al netto degli oneri** a carico del datore di lavoro)

- **Lavoro Straordinario**

(art.86 CCNL 16.10.2008)

Come citato in premessa, le parti prendono atto che le risorse destinate all'istituto del lavoro straordinario sono **pari ad euro 29.000** corrispondente alla percentuale del **3,11%** dell'importo complessivo del fondo risorse stabili decentrate dell'anno 2022, da utilizzare secondo i criteri indicati al **Capo 2** del presente contratto integrativo.

- **Trattamento integrativo di Ateneo per gli Esperti e Collaboratori Linguistici**

Per corrispondere, in base ai criteri individuati nell'apposito contratto integrativo sottoscritto in data 22.12.2017, i compensi riguardanti il trattamento accessorio degli esperti e collaboratori linguistici di Ateneo, vengono utilizzate risorse fino alla percentuale

massima del **2,14%** (corrispondente ad un importo massimo di euro 20.000) della somma complessiva disponibile del fondo risorse stabili decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022.

- **Disagio e rischio**

(art.64 - comma 2 - lett. c) del CCNL 19.04.2018)

Per corrispondere i compensi del disagio e rischio, nel rispetto di quanto previsto al **Capo 3** dell'accordo sottoscritto in data 15.07.2021, così come modificato nella parte disciplinante l'indennità di front office al Capo3 del presente accordo, vengono utilizzate risorse **stabili** fino alla percentuale del **10,17%** (corrispondente ad un importo di euro 95.000) della somma complessiva disponibile del fondo risorse stabili decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022.

Eventuali residui confluiranno nelle risorse, indicate nel fondo di riserva sottoriportato, da assegnare al personale a titolo di integrazione del premio per la performance individuale.

- **Indennità di responsabilità – categorie contrattuali B-C-D**

(art.64- commi 1 e 2 lett. d) del 16.4.2018)

Le risorse stanziare nel triennio 2020/21/22 per il fondo indennità di responsabilità, disciplinate dal **Capo 4** del contratto integrativo del 27.2.2014, sono pari ad **euro 503.421,04** ripartito come segue:

Euro **337.749,04** quale fondo **non contrattabile ai sensi dell'art.64 comma 1 del CCNL 19.4.2018** da destinare all'indennità di responsabilità del personale di categoria D (ex art.91 – comma 3 del CCNL 16.10.2008), pari alla percentuale massima del **36,17%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse stabili decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022; le eventuali economie rilevate al 31.12 confluiranno nel fondo di riserva sottoriportato.

- Euro **165.672,00** quale fondo da destinare all'indennità di responsabilità di cui all'art.91 comma 1 del CCNL 16.10.2008 pari ad una percentuale massima del **17,74%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse stabili decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022. Le eventuali economie rilevate al 31.12 confluiranno nel fondo di riserva sotto riportato da assegnare al personale a titolo di integrazione del premio per la performance individuale.

- **Trattamento accessorio mensile ex art.41 – comma 4- CCNL 27.01.2005**

Al fine di corrispondere l'indennità accessoria mensile, con le modalità indicate al Capo 1 – art. 3 – del contratto integrativo del 25.7.2012, vengono utilizzate **risorse stabili non**

contrattabili (ai sensi dell'art. 64 – comma 1 del CCNL 19.4.2018) pari ad un importo stimato di **euro 70.000** (pari alla percentuale del **7,50%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse stabili decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022. Eventuali sforamenti del fondo verranno coperti con economie risultanti dal fondo di riserva sotto indicato.

Qualora invece risultassero economie alla data del 31.12 esse confluiranno nell'istituto in argomento per le medesime finalità in aumento delle risorse stanziare nell'anno 2022.

Tale indennità non verrà corrisposta al personale trasferito per mobilità presso il nostro Ateneo ed inquadrato in posizioni economiche superiori a quella iniziale.

- **Progressione economica del personale B C e D all'interno della categoria:**
(art.79 del CCNL 16.10.2008, art. 63 – comma 2 lett. f) del CCNL 19.4.2018)

Anno 2022

- a. Al fine di attivare le procedure per le progressioni economiche orizzontali nel corso dell'anno 2022 (applicando i criteri dell'apposito regolamento) verranno stanziare **euro 92.551,69 (pari a 94.417,77 meno 1.866,08 euro per il costo relativo a passaggi da B1 a B2 nel corso dell'anno 2022,** (ai sensi dell'art. 63 – comma 2 lett. f) del CCNL 19.4.2018) come percentuale massima (quali residui di risorse stabili accertate nel corso dell'anno 2019/2020 e per ulteriori risorse rilevate nell'anno 2021 per economie annuali dei cessati e risparmi dei cessati quali residui per l'anno 2019/2020 ed ulteriori risorse accertate per l'anno 2021), da decurtare in modo permanente dal fondo delle risorse stabili.
- b. La progressione economica in argomento avrà decorrenza 1.1.2022 (qualora le graduatorie vengano pubblicate nel medesimo anno di riferimento).

Le parti dispongono che le economie che si realizzeranno una volta terminate le procedure selettive, o qualora non fosse possibile chiudere le graduatorie entro il 31.12.2022, andranno ad incrementare il fondo di riserva dell'anno 2022.

Le risorse complessivamente stanziare a decorrere dall'anno 2022 per le progressioni economiche del personale di categoria B C D verranno ripartite secondo i criteri indicati al **Capo 4** del presente accordo.

- **Produttività collettiva e miglioramento dei servizi (ex art. 64 – comma 2 lett. b) del CCNL 19.4.2018– integrazione premi individuali per la performance**

1) Risorse stabili: al fine di integrare le somme corrisposte a titolo di premio individuale (mediante le risorse del fondo comune di ateneo) al personale che ha conseguito una valutazione positiva nel corso dell'anno 2022 viene stanziato un importo di **risorse stabili di euro 91.921,38** pari alla percentuale **del 9,84%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse stabili decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022 più le economie che si realizzeranno nella parte stabile del fondo come indicato nel fondo di riserva sotto riportato.

Tali risorse verranno ripartite in modo proporzionale rispetto a quanto percepito da ciascun dipendente a titolo di premio individuale per la performance (mediante l'assegnazione delle risorse di cui al punto a) del fondo comune di ateneo).

- **Fondo di riserva**

In detto fondo confluiscono **euro 30.000** di risorse stabili (pari alla percentuale **del 3,21%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate) più quelle eventualmente non utilizzate dei vari istituti sopraindicati, per poter far fronte alla eventuale necessità di integrare i finanziamenti dell'indennità accessoria mensile, in via prioritaria, e del disagio e rischio.

In via residuale e, solo qualora vi sia il parere favorevole delle parti negoziali, tale fondo potrà essere utilizzato anche per far fronte ad eventuali sforamenti, rilevati a consuntivo, dei restanti istituti del trattamento accessorio (indennità di responsabilità e straordinario).

Le risorse non utilizzate in questo istituto verranno distribuite in modo proporzionale rispetto a quanto percepito da ciascun dipendente a titolo di premio individuale per la performance/produttività come sopraindicato.

A1) Risorse variabili: le risorse rilevate quali ratei di economie dei cessati dell'anno 2021 (per un un importo pari ad **euro 17.740,92**) verranno utilizzate al fine di integrare le somme corrisposte a titolo di performance **organizzativa generale di Ateneo**, da ripartire in modo proporzionale al personale che ha conseguito un premio di performance organizzativa generale di Ateneo nel corso dell'anno 2022 (nell'ambito di quanto concordato nell'accordo di ripartizione del fondo comune di ateneo).

B) Ripartizione fondo della retribuzione di posizione e retribuzione di risultato - personale di categoria EP, di cui all'art. 65 del CCNL 19.04.2018.

Il fondo complessivo (**risorse aventi carattere di certezza e stabilità**) per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato e le progressioni economiche al personale di categoria EP,

costituito come previsto all'art.65 del CCNL 19.4.2018 per l'anno 2022 ammonta ad **euro 358.313,19**. Tali risorse vengono utilizzate nel modo seguente:

(importi al netto degli oneri a carico del datore di lavoro lordo dipendente)

- a) Risorse da assegnare per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022 pari ad **euro 353.859,24** verranno utilizzate ai sensi dell'art.66 del CCNL 19.04.2018, dal Capo 2 del contratto integrativo del 20.12.2012;
le economie che si realizzeranno al 31.12 confluiranno nell'istituto in argomento in aumento delle risorse stanziare per l'anno successivo.
- b) Al fine di attivare le procedure per le progressioni economiche orizzontali nel corso dell'anno 2022 (applicando i criteri dell'apposito regolamento) verranno stanziare **euro 4.453,95** (quali residui di risorse stabili accertate nel corso dell'anno 2019/2020 e per ulteriori risorse rilevate nell'anno 2021 per economie annuali dei cessati e risparmi dei cessati quali residui per l'anno 2019/2020 ed ulteriori risorse accertate per l'anno 2021), da decurtare in modo permanente dal fondo delle risorse stabili stanziare per l'anno 2022.

La progressione economica in argomento avrà decorrenza 1.1.2022 (qualora le graduatorie vengano pubblicate nel medesimo anno di riferimento).

Le parti dispongono che le economie che si realizzeranno una volta terminate le procedure selettive per gli EP o qualora le graduatorie non possano essere pubblicate entro la data del 31.12.2022, riconfluiranno nel fondo di cui alla lett. B).

Le risorse complessivamente stanziare a decorrere dall'anno 2022 per le progressioni economiche del personale di categoria EP verranno ripartite secondo i criteri indicati al **Capo 4** del presente accordo.

B1) Risorse variabili: le risorse variabili derivanti dalle economie degli anni precedenti, certificate dal Collegio dei revisori dei conti, ammontano ad **euro 150.503,84** verranno utilizzate come fondo di riserva per far fronte ad eventuali sforamenti del fondo corrente, per corrispondere la retribuzione di risultato e per quanto previsto dall'art.75 – commi 8 e 9 del CCNL 16.10.2008;

C) Liquidazione degli incentivi

1. I compensi riguardanti l'**INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (al netto della indennità di risultato del personale di categoria "D")** verranno liquidate entro il mese di dicembre 2022. La liquidazione dell'indennità di risultato per il personale con incarico di responsabilità di cui all'art.91 – comma 3 – verranno liquidate entro il mese successivo alla delibera del Consiglio di Amministrazione di approvazione delle valutazioni.
2. Per l'anno 2022 si procederà poi alle liquidazioni entro le scadenze sottoindicate delle seguenti indennità del trattamento accessorio, ove sia possibile:

Istituto DISAGIO E RISCHIO	Scadenze di liquidazione
Indennità per cura e governo animali	- Entro mese di febbraio 2023 - Seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2023
Indennità per il personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali e della Commissione Elettorale Centrale	- Entro mese dicembre 2022 - Seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2023
Indennità di servizio festivo e notturno	- Entro mese di dicembre 2022 - Seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2023
Indennità di servizio turno pomeridiano	- Entro mese di dicembre 2022 - Seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2023
Indennità per chiamate di emergenza	- Entro mese di dicembre 2022 - - Seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2023
Indennità di lavoro disagiato	- Entro mese di dicembre 2022 - Seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2023
Indennità da assegnare agli addetti locali per la Prevenzione ed ai referenti locali per le attività di pertinenza del Servizio Tecnico	- Entro mese di marzo 2023

i restanti pagamenti saranno effettuati, ove possibile, entro il periodo estivo 2023.

CAPO 2

Determinazione della ripartizione delle risorse da destinare al lavoro straordinario, di cui all' art.86 del CCNL 16.10.2008 per l'anno 2022.

Premessa normativa:

- VISTO il d.lgs. n. 66 del 8.4.2003 e, nello specifico, l'art. 1, comma 2, lett. c, che prevede che *“Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per: «lavoro straordinario»: il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro”* che, per il Comparto Università, è fissato dall'art. 25 del CCNL 16.10.2008 in 36 ore settimanali;
- VISTO il d.lgs. n. 66 del 8.4.2003 ed in particolare l'art. 4 *“Durata massima dell'orario di lavoro”* che prevede che *“1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro. 2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. 3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi. 4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi”*;
- VISTO il d.lgs. n. 66 del 8.4.2003 ed in particolare l'art. 5 *“Lavoro straordinario”* che prevede che *“1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. 2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario. 3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali. 4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a: a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori; b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione; c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali. 5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi”*;

- VISTA la l. n. 244 del 27.12.2007 (legge finanziaria per il 2008) ed in particolare l'art. 3, comma 83 che prevede che *“Le pubbliche amministrazioni non possono erogare compensi per lavoro straordinario se non previa attivazione dei sistemi di rilevazione automatica delle presenze”*; -
- VISTO il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 19 aprile 2018, che definisce i nuovi valori stipendiali di riferimento agli effetti della determinazione dei compensi per lavoro straordinario e delle conseguenti tariffe;
- VISTO il citato CCNL Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, che agli artt. 56 e ss. disciplina il lavoro straordinario del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- VISTO il CCNL 2006 - 2009 comparto università ed in particolare l'art. 25 che, tra l'altro, fissa in 36 ore settimanali l'orario ordinario di lavoro;
- VISTO il CCNL 2006 - 2009 comparto università ed in particolare l'art. 27;
- VISTO il CCNL 2006 - 2009 comparto università ed in particolare l'art. 86 *“Lavoro straordinario”*, comma 4 *“Le parti si incontrano a livello di Amministrazione per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi”*;
- VISTO l'art. 4, comma 2, lett. K, del CCNL 16.10.2008 che demanda alla contrattazione integrativa i criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 86 del CCNL stesso (lavoro straordinario) tra le strutture universitarie.

PREMESSO che le parti prendono atto che le risorse disponibili per il lavoro straordinario ammontano ad euro 29.000 lordo dipendente ed al netto degli oneri a carico dell'Ateneo.

Art.1

I criteri generali di assegnazione delle risorse stanziare per il lavoro straordinario tra le strutture di Ateneo sono disciplinati al Capo 2 del contratto integrativo del 6.11.2009, fatto salvo il criterio di distribuzione del monte-ore di lavoro straordinario tra amministrazione centrale e strutture decentrate che verrà effettuato in modo proporzionale rispetto al numero del personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ciò premesso, considerato che il costo per la categoria D è pari ad **euro 16,52**, ne consegue che il numero massimo di ore di lavoro straordinario ripartibili, tenuto conto dell'entità massima delle risorse disponibili (**Euro 29.000**), è pari a **1.755**.

Dette complessive 1.755 ore, tenuto conto dei criteri sopraindicati, vengono ripartite tra i seguenti fondi:

TOTALE ORE DISPONIBILI anno 2022		1.755
Fondi per esigenze particolari di interesse generale per l'Ateneo		250
Totale dipendenti esclusi portieri e dirigenti, n.24 EP, CEL	N. unità di personale in servizio a tempo ind.	Totale ore liquidabili escluse quelle imputate ai fondi particolari
	583	1.505
Amministrazione Centrale (alla data del 1.1.2022)	199	523
Strutture Decentrate (alla data del 1.1.2022)	373	982

I Direttori e Responsabili di struttura, prima di procedere all'inoltro delle proposte e richieste di liquidazione di ore di lavoro straordinario al Direttore Generale procederanno ad informare tutto il personale della propria struttura (tramite mail) contestualmente all'Ufficio Relazioni Sindacali. I direttori di Dipartimento dovranno provvedere altresì a darne comunicazione in occasione della prima seduta utile del Consiglio di Dipartimento.

CAPO 3

Parte normativa riguardante il disagio e rischio di cui all'art.64 – comma 2 lett. c) CCNL 19.4.2018

La disciplina del disagio e rischio è contenuta al **Capo 3** dell'accordo sottoscritto in data 15.07.2021, fatto salvo quanto disposto al punto 3) "*Indennità di front-office*" che viene modificato come segue

3) Indennità di front office

L'indennità in argomento viene riconosciuta al personale che risulta impegnato nell'attività di ricevimento, informazione, orientamento ed assistenza agli studenti, mediante ore di lavoro in front office, in giornate stabilite ufficialmente (mediante pubblicazione sul sito web), con le seguenti modalità:

al personale che svolge la propria attività nell'Ufficio Esami di Stato Dottorati e Master, Ufficio Orientamento, diritto allo studio, Placement, benefici e 150 ore, Ufficio Mobilità Studentesca, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Ufficio Relazioni Internazionali verrà corrisposta, per i giorni di effettivo servizio (anche in modalità da remoto) in corrispondenza delle giornate di lavoro in front office, una indennità giornaliera pari ad euro 2,5;

- al personale che svolge la propria attività nelle Segreterie Studenti, tenuto conto del maggior disagio connesso all'entità dell'affluenza studentesca più elevata, verrà corrisposta, per i giorni di effettivo servizio (anche in modalità da remoto) in corrispondenza delle giornate di lavoro in front office, una indennità giornaliera pari ad euro 4.

Nel computo della durata del front office si tiene conto dell'orario di apertura al pubblico dello sportello e dell'orario di ricevimento telefonico e di appuntamenti da

remoto on line.

L'indennità è erogata annualmente ed è cumulabile con altre voci del trattamento accessorio.

L'individuazione degli aventi diritto avviene su indicazione del Responsabile del Servizio che può modificare gli aventi diritto in relazione alle mansioni effettivamente svolte dal personale.

Capo4

Criteri di ripartizione delle risorse stanziati per le progressioni economiche orizzontali

1. Le parti negoziali concordano di attivare **a decorrere dall'anno 2022** le procedure selettive per le progressioni economiche all'interno della categoria, applicando i criteri previsti dall'apposito regolamento per lo svolgimento delle selezioni.
2. Considerato che le stesse si concluderanno nell'anno 2022 in tale anno per tali finalità vengono stanziati complessivamente **98.871,72 euro** al netto oneri a carico del datore di lavoro ed al lordo degli oneri carico dipendente, (tenuto conto delle risorse delle economie dei cessati utilizzabili a riferimento dell'anno 2019/20/21) da prelevare dalle risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2022, ripartite come segue:
 - **Euro 1.866,08** per far fronte agli oneri connessi agli avanzamenti B1 –B2 nell'anno 2022;
 - **Euro 92.551,69** da destinare alle progressioni orizzontali del personale di categoria **B , C e D per l'anno 2022;**
 - **Euro 4.453,95** da destinare alle progressioni economiche orizzontali del personale **di categoria EP per l'anno 2022.**
3. Tenuto conto dei criteri indicati all'art.4 del regolamento per lo svolgimento delle selezioni per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Modena e Reggio Emilia, considerato che in data 19.4.2018 il nuovo CCNL ha previsto incrementi stipendiali per tutte le categorie di dipendenti, si riafferma l'orientamento di distribuire le risorse per le finalità in argomento in modo proporzionale al numero degli aventi diritto.
4. Resta inteso che, non potendo avvalersi di tutti gli istituti premianti date le reiterate limitazioni imposte dalla normativa vigente sui fondi complessivi del trattamento accessorio, il riconoscimento di una progressione economica orizzontale non sarà cumulabile con l'indennità accessoria mensile, di cui all'art.88- comma 2 –lett. f) del CCNL 16.10.2008.
5. Pertanto, ai beneficiari della progressione economica orizzontale l'indennità accessoria mensile verrà riassorbita, a partire dalla data del nuovo inquadramento (1.1.2022), dall'aumento economico stipendiale dovuto al passaggio nella nuova posizione economica.
6. Detto importo complessivo (pari ad euro **98.871,72**) viene ripartito tra singoli fondi destinati a ciascuna categoria contrattuale, nel modo seguente:

IMPORTO TOTALE DA RIPARTIRE €98.871,72

FONDO DA DESTINARE AI PASSAGGI B1-B2 NELL'ANNO 2022

€ 1.866,08

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA B: AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI GENERALI E TECNICI

€ 1.901,06

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA C:

€28.820,48

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA D:

€ 60.695,61

FONDO PROGRESSIONE CATEGORIA EP:

€ 4.453,95

IMPORTO TOTALE DISTRIBUITO

€ 97.737,18 (comprensivo delle risorse per il personale di categoria EP interamente utilizzate)

L'importo rimanente (per i fondi del personale di categoria B C e D) pari ad **euro 1.134,54** verrà riassegnato ed utilizzato per scorrere la graduatoria dei vincitori, qualora sommato ai residui eventualmente rimasti da ciascuna graduatoria, sia possibile attivare una peo per ciascuna categoria contrattuale. In caso contrario le risorse economizzate, nell'anno 2022 confluiranno nel fondo di riserva di cui all'Art.1 Lett. A, da ridistribuire per la performance individuale anno 2022; il medesimo importo verrà impiegato nell'anno 2023 per integrare i finanziamenti per le progressioni economiche orizzontali decorrenti dall'anno 2023.

Le risorse che eventualmente residueranno dalla graduatoria di categoria EP potranno essere utilizzate per la remunerazione della retribuzione di risultato dell'anno 2022; il medesimo importo verrà impiegato nell'anno 2023 per integrare i finanziamenti per le progressioni economiche orizzontali decorrenti dall'anno 2023.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Prof. Gianluca MARCHI__ f.to Gianluca Marchi__

Dott. Stefano RONCHETTI__ f.to Stefano Ronchetti

_____ f.to Marco Pettenuzzo_____

_____ f.to Barbara Gennaccari_____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. __ f.to Gianlica Tosetto_____

_____ f.to Daria David_____

_____ f.to Elvira Di Iasio_____

F.L.C.-C.G.I.L. __ f.to Claudia Covizzi_____

CISL-Scuola ____ f.to Rosario Giuffrida_____

FED. UIL-Scuola R.U.A __ f.to Sergio Gallo_____

SNALS_Conf:SAL_ f.to Carmen Martino_____