



VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 11 GIUGNO 2024

Oggi, 11 giugno 2024, presso i locali del Rettorato dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio, a seguito di convocazione effettuata con nota prot. n. 14081 del 6 giugno 2024, si sono riunite le OO.SS., RSU e parte pubblica per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

1. Approvazione verbale seduta precedente;
2. Comunicazioni;
3. Fondo per il trattamento accessorio anno 2024 del personale categoria EP e personale categorie B, C e D: costituzione e pre-intesa ripartizione;
4. Individuazione criteri utilizzo Fondo comune di Ateneo;
5. Individuazione criteri utilizzo Fondo L. n. 234/2021;
6. Valutazione criteri per accesso alle PEV;
7. Varie ed eventuali.

Sono presenti

Per la parte pubblica:	▪ Rettore prof. Marco Dell'Isola ▪ Direttore Generale dott.ssa Donatella Marsiglia ▪ Dott. Massimiliano Mignanelli ▪ Dott. Carmine Bartolomeo ▪ Dott.ssa Maria Rosaria Marrocco
Per le RSU di Ateneo:	▪ Marco Maria D'Alessandro ▪ Rossana Ruscito ▪ Franco Menditto ▪ Mario D'Agostino ▪ Roberto Di Vizio ▪ Massimiliano Leva
Per le OO.SS.:	▪ per la Federazione CISL FSUR, Francesco Cuzzi, Franco De Nicola, Francesco Di Manno ▪ per la FLC-CGIL, ▪ per FGU GILDA Unams, Alessandro De Lillo, Pietro Alessio Palumbo e Carla Manzo ▪ per CONFSAL Federazione SNALS Università CISAPUNI, Maria Teresa Pirollo ▪ per ANIEF Stella Migliarino
Segretario verbalizzante	▪ dott.ssa Patrizia Del Greco
Rappresentante del CUG	

Alle ore 11.20 ha inizio la riunione.

2. Comunicazioni.

Prossima riunione il 18 giugno 2024, ore 10-13.

Il Rettore, prima di passare alla discussione dei punti all'ordine del giorno, desidera ringraziare tutto il personale per la brillante gestione e conclusione delle procedure relative ai percorsi abilitanti per la formazione iniziale dei docenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado.

[Handwritten signatures in blue ink]



Aggiunge che la macchina ha funzionato bene ma che, per il futuro, è importante fare tesoro anche di ciò che non ha funzionato.

Al riguardo le OO.SS. e la RSU chiedono maggiore chiarezza sugli interpelli emanati dall'Amministrazione per l'individuazione del personale TAB da impegnare nelle diverse attività quali, ad esempio, il sostegno, medicina, 30 CFU prevedendo regole più precise e trasparenti.

Punti 3-4-5-6.

Il Rettore apre la discussione con riferimento al documento inviato alle OO.SS. e RSU e relativo ai punti 3-4-5-6 (all. 1).

CUZZI (CISL FSUR), riguardo a tale documento, trasmesso solo ieri, sottolinea che, visto il poco tempo avuto a disposizione per la valutazione del contenuto e considerato che su alcune questioni ci sono ancora dettagli da definire, anche a livello del CODAU, chiede di avere la possibilità di approfondirne l'esame.

DE LILLO (FGU Gilda Unams) chiede di lasciare in sospeso la data del 18 giugno perché è intenzione delle OO.SS. avere un confronto con tutto il personale.

Il Direttore Generale sottolinea che, ai fini della definizione del Fondo salario accessorio, è necessario valutare se:

- il fondo comune di ateneo (FCA) confluisce o meno nel fondo salario accessorio
- il fondo valorizzazione ex L. 234/2021 confluisce o meno completamente nel fondo salario accessorio mentre l'omologo fondo 2022 confluisce solo pro quota
- confermate le indennità previste e i relativi importi.

mentre per i criteri di ripartizione si rinvia alla riunione del 18 giugno.

CUZZI (CISL FSUR) chiede di capire se, rispetto al Fondo, l'Amministrazione prevede di aggiungere altre risorse in quanto al momento c'è solo ciò che prevede il Contratto.

Il Direttore Generale precisa che qualunque ulteriore risorsa sarebbe variabile e non potrebbe essere utilizzata per progressioni orizzontali che hanno carattere di stabilità.

Aggiunge che nella riunione prevista per il 18 giugno prossimo si continuerà ad affrontare altri temi come il Fondo premiale e i criteri di graduazione delle fasce.

Il Rettore ribadisce che la scelta politica riguarda la premialità e invita a ragionare sui criteri di ripartizione. Pertanto, invita a mantenere la data del 18 giugno per fissare i criteri per PEO e premialità e avere così un quadro complessivo su cui basare le singole decisioni.

Il Direttore Generale aggiunge che per la costituzione del Fondo bisogna stabilire se mantenere esterna la gestione del Conto Terzi e interna per il Fondo ex L. 234/2021. Bisogna inoltre valutare l'opportunità di inserire ulteriori indennità.

LEVA (RSU) osserva che si deve registrare un mancato coordinamento tra i tempi dell'Amministrazione e i tempi della parte sindacale. Se il documento viene reso disponibile il giorno prima della riunione non è possibile esaminarlo nel dettaglio e chiede, pertanto, di dare più attenzione ai tempi.

Aggiunge che il Rettore ha fatto i complimenti per come è stata gestita la procedura dei 30 CFU ma che i relativi interpelli vengono emanati soltanto per garantire alcune persone. È necessario, pertanto, regolamentare l'emanazione degli interpelli tenendo in considerazione anche l'anzianità del personale che vi partecipa.

MANZO (FGU Gilda Unams), al riguardo, comunica di aver richiesto al Direttore dell'Area



Risorse Umane di conoscere i criteri osservati per la gestione degli interpellati.

Il Direttore dell'Area Risorse Umane dott. Massimiliano Mignanelli precisa che, quando si individua il personale per la formazione dei diversi gruppi di lavoro, la prima cosa che il Responsabile del Procedimento deve assicurare è la riuscita della procedura, innestando, quando è possibile, nuovi dipendenti per formare nuovo personale da utilizzare per la gestione delle diverse procedure.

Il Rettore invita a verificare questi aspetti e a rendere più omogenee e trasparenti le procedure.

DI VIZIO (RSU) plaude al Direttore Generale per l'indicazione in questa sede della data della prossima riunione e chiede che vengano portati al tavolo anche i Regolamenti predisposti dal Gruppo di lavoro.

Il Direttore Generale invita le OO.SS. e la RSU a confermare le ipotesi presentate per la costituzione del Fondo salario accessorio per sapere se le voci proposte vanno inserite o meno nel Fondo.

LEVA (RSU) osserva che serve avere più tempo per capire e chiede un'interruzione della seduta per un confronto sindacale sul punto.

DI VIZIO (RSU) chiede se le indennità possono essere tolte dal Fondo e pagate su un altro istituto in modo da far aumentare l'IMA.

Il Direttore dell'Area Economica Finanziaria dott. Carmine Bartolomeo precisa che in questo caso potrebbe esserci un problema se nell'anno successivo non ci fossero risorse disponibili per pagare tali indennità.

Il Direttore Generale afferma che l'IMA del nostro Ateneo è pari a € 111,01 per l'ex cat. B, a € 122,10 per l'ex cat. C, e a € 138,76 per l'ex cat. D mentre in altri Atenei, quali ad esempio Pisa e Bologna, l'importo è molto inferiore, rispettivamente, € 75,00 e € 89. Precisa che il Fondo che si sta costituendo non prende in considerazione ulteriori indennità e che le proposte presenti nel documento sarebbero introducibili senza andare ad intaccare quelle già esistenti. L'idea è quella di rendere le indennità strutturali.

In particolare propone di estendere l'indennità di turno per tutto il personale non solo per il personale di portineria ma anche per altre tipologie di personale.

Aggiunge che l'indennità di turno potrebbe migliorare l'organizzazione dell'Amministrazione ma anche familiare del personale, conseguentemente una migliore qualità del lavoro, e per questo motivo, si potrebbe estendere e non lasciarla solo alle portinerie, magari prevedendo un massimale. In questo modo si eviterebbe un picco di carico sui singoli e più flessibile.

D'AGOSTINO (RSU) ricorda di prevedere una premialità economica per il personale che non partecipa direttamente al TFA e che porta avanti il lavoro dei colleghi che sono impegnati nel TFA.

CUZZI (CISL FSUR) afferma che il Fondo deve prevedere le voci relative alle indennità di responsabilità, da non confondere con l'orario di lavoro. Aggiunge vogliamo introdurre altre tipologie di lavoro bisogna valutarne l'impatto economico.

Il Direttore Generale, relativamente all'orario di lavoro, afferma che è contraria all'orario articolato in 7 ore e 12 minuti per tutto il personale se non si riesce a garantire il servizio verso l'esterno anche nel pomeriggio perché in questo modo non si viene incontro alle esigenze dell'utenza. Aggiunge che è necessario aggiornare le indennità per funzioni specialistiche in relazione alle disposizioni di cui all'art. 87 del CCNL e determinare in un apposito Regolamento i criteri per l'assegnazione delle posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche.

DE LILLO (FGU Gilda Unams) afferma che il concetto di estendere l'indennità di turno può essere condiviso ma si dovrebbe ampliare a tutti gli Uffici dell'Ateneo e rivedere l'importo di 10 euro.



CUZZI (CISL FSUR) afferma che non è contrario alle indennità ma il problema è capire quanti uffici sarebbero coinvolti e propone di prendere in considerazione i progetti finalizzati annuali finanziati con altre risorse. Il nuovo CCNL ha aumentato gli importi. La *performance* va bene ma sarebbe positivo introdurre i progetti finalizzati.

Il Rettore precisa che il Consiglio di Amministrazione nell'applicazione del progetto 30 CFU ha già accantonato l'1,5% per la progettualità.

A questo punto le OO.SS. e la RSU chiedono una pausa di 20 minuti per verificare le varie proposte presentate.

Alle ore 11.30 la riunione riprende.

LEVA (RSU), in qualità di portavoce comunica la decisione di non far confluire nel Fondo salario accessorio il Fondo Conto Terzi e il Fondo valorizzazione ex L. 234/2021.

Al termine della discussione le OO.SS. e la RSU chiedono che il Fondo valorizzazione vada equiripartito a tutto il personale nell'anno 2024.

CUZZI (CISL FSUR) chiede di prevedere nella ripartizione delle risorse del welfare anche le altre iniziative previste dal contratto.

Il Direttore Generale comunica che il regolamento Welfare sarà oggetto di discussione nella prossima riunione del 18 giugno.

7. Varie ed eventuali

DE LILLO (FGU Gilda Unams) chiede chiarimenti in merito alla nota integrativa del MUR per le verifiche annuali per il piano straordinario di reclutamento del personale universitario e l'utilizzo dei punti organico ordinari destinati alle progressioni tra le Aree.

Chiede, inoltre informazioni in merito alle nuove posizioni di *Smart Working* autorizzate a seguito di visita presso il medico competente.

Il Rettore, relativamente alla prima richiesta, afferma che la pianificazione è effettuata sulla base di regole e la programmazione va rivista in quanto ci sono più vincoli e variazioni sulle tempistiche.

Per quanto riguarda lo *Smart Working*, il **Direttore dell'Area Risorse Umane dott. Massimiliano Mignanelli** precisa che sentirà a breve il medico competente dell'Ateneo per avere chiarimenti.

Alle ore 12.35 la riunione è conclusa.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:

PER LA PARTE PUBBLICA

Rettore
prof. **Marco Dell'Isola**

Direttore Generale
dott.ssa **Donatella Marsiglia**

dott. **Massimiliano Mignanelli**

dott. **Carminio Bartolomeo**



dott.ssa Maria Rosaria Marrocco

Maria Rosaria Marrocco

RSU DI Ateneo

R.S.U.

Franco Menditto

R.S.U.

Marco Maria D'Alessandro

R.S.U.

Rossana Ruscito

R.S.U.

Mario D'Agostino

R.S.U.

Massimiliano Leva

R.S.U.

Roberto di Vizio

M. D'Alessandro

Rossana Ruscito

Mario D'Agostino

Massimiliano Leva

Roberto di Vizio

OO.SS.

Nome e cognome

Sigla ed incarico

Firma

FRANCESCO DI FRANCO

CISL

PIETRO ALESSIO PALANCA

GILDA

- MENNITTO FRANCO

CISL

FRANCO DE VITO

CISL

ALESSANDRO DOLLI

GILDA-CHIAMITA

MARIA ROSA PIROLLO

FED. SNALS COWSAC

FRANCESCO COZZI

CISL

CARLA MANZO

GILDA

STELLA NICLIARNO

ANIEF

FRANCESCO DI FRANCO
PIETRO ALESSIO PALANCA
MENNITTO FRANCO
FRANCO DE VITO

ALESSANDRO DOLLI

MARIA ROSA PIROLLO
FRANCESCO COZZI

CARLA MANZO
STELLA NICLIARNO

1. Comunicazioni

Prossima riunione il 18 giugno 2022 ore 10-13

2. Costituzione fondi

Il fondo salario accessorio è stato costituito sulla base delle seguenti ipotesi:

- il fondo comune di ateneo (FCA) non confluisce nel fondo salario accessorio
- il fondo valorizzazione 2023 confluisce completamente nel fondo salario accessorio mentre l'omologo fondo 2022 confluisce solo pro quota
- confermate le indennità previste e i relativi importi

se confermate queste ipotesi:

Importo fondo Fondo B C e D = valore 2024 e 2023

Importo Fondo EP =valore 2024 e 2023

3. Criteri di ripartizione c/terzi

importo 351K + 58 residui può essere utilizzato per:

- a) attivare un'assicurazione sanitaria per il prossimo triennio. A titolo di esempio si può considerare un'assicurazione sanitaria importo 600€x 250 unità = 150K€. L'assicurazione prevede anche la possibilità di integrazione di ulteriori quote (nel caso specifico 325€) a carico del dipendente per l'estensione al nucleo familiare; Con le risorse disponibili (inclusa una quota del 2024) si potrebbe assicurare una copertura per assicurazione sanitaria fino a 600 euro per ciascun dipendente per i prossimi 3 anni.
- b) altre iniziative proposte dal Tavolo.

4. Criteri fondo ex L.234/21

Le risorse previste dalla legge 234/2021 sono finalizzate alla valorizzazione del personale TAB a decorrere dal 2022, **pari a circa 135mila euro/anno** per l'Università di Cassino e del Lazio meridionale. Lo stanziamento viene definito annualmente dal MUR sulla base del personale in servizio nell'anno di riferimento.

In base all'articolo 1. comma 297 lett b) legge 234/2021 come modificato dal DL 22 giugno 2023, n.75 il FFO è incremento di: **"50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le singole università provvedono all'assegnazione del 50 per cento delle risorse al personale di cui al primo periodo in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Il restante 50 per cento è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell'ambito del contratto collettivo nazionale".**

Importi e destinatari della valorizzazione

Il 50% è destinato alla valorizzazione del personale TAB **anche a tempo determinato**, esclusi i CEL e i dirigenti.

fondi unicas 2023: assegnazione euro 264.349 su 264 unità di personale

fondi unicas 2022: assegnazione euro 271.248 su 267 unità di personale

Il 50% dell'assegnazione 2022 e 2023 verrà inserito nel fondo (variabile) 2024 e andrà attribuito a progetti futuri. In considerazione del fatto che non è possibile assegnare a ciascun dipendente più del 15% del trattamento tabellare annuo lordo, **si propone di equidistribuire le eccedenze rispetto al valore a regime (circa 135 mila euro/anno) fino al completo riassorbimento.**

Anno	Importo a regime (in migliaia di euro)	Importo assegnato (in migliaia di euro)
2024	50% di 264K + quota parte ($\frac{1}{3}$) di 50% di 271K	132+ 45
2025	quota parte ($\frac{1}{3}$) di 50% di 271K	45
2026	quota parte ($\frac{1}{3}$) di 50% di 271K	45

Criterio di utilizzo

Il D.L. 75/2023 all'art. 5 prevede che il 50% delle risorse stanziato a decorrere dall'anno 2022, ai sensi della L. 234, art. 1 comma 297 lett. b), sia destinato alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo delle Università e al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica della ricerca e della terza missione.

Al fine di valutare l'apporto del personale TA al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, in prima applicazione si prenderà in considerazione il seguente indicatore utilizzato per misurare la performance organizzativa di Ateneo

Indicatore - livello di raggiungimento del set di indicatori di performance organizzativa **Descrizione**: percentuale media di raggiungimento degli obiettivi complessivi attribuiti al Direttore Generale e ai dirigenti di Ateneo nell'anno di riferimento

Target di raggiungimento nell'anno di riferimento: raggiungimento complessivo degli obiettivi di cui all'allegato 1 per una percentuale almeno pari al 20% nel 2023 e al 50% nel 2024.

Per il 2023 l'obiettivo è stato raggiunto. Per il 2024 andrà valutato nel 2025

L'assegnazione delle risorse è subordinata al raggiungimento dei target, la cui verifica viene effettuata con specifica disposizione della DG.

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del triennio 2019/2021, tali risorse sono erogate al personale tecnico amministrativo (categorie B, C, D e EP) in servizio nell'anno di competenza delle risorse, sulla base dei seguenti criteri:

- l'importo pro-capite verrà determinato rapportando le risorse destinate annualmente dal MUR all'Ateneo al numero degli aventi diritto in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio¹;
- per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro
- al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando non si erogano tali risorse.
- le risorse non spettano al personale in aspettativa per dottorato di ricerca;
- le risorse in esame vengono erogate al personale con lievi correttivi che tengono conto dell'incidenza del prelievo fiscale su ciascuna fascia retributiva e consentono di attuare una sostanziale equità nella distribuzione dell'indennità stessa. I parametri che saranno utilizzati in sede di ripartizione sono i seguenti: B= 0,85; C=1; D ed EP= 1,25

Qualora il Fondo non sia assegnabile per il mancato raggiungimento del target annuale, la quota viene destinata al fondo dell'anno successivo e/o ad altre attività progettuali

¹ sono equiparate alla presenza in servizio, oltre alle ferie e alle giornate di riposo compensativo, le assenze per day hospital, per ricovero ospedaliero, per gravi patologie, per infortunio sul lavoro o causa di servizio, per congedo di maternità e parentale, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per donazione di sangue e midollo osseo, per permessi elettorali, per permessi sindacali e RLS, per distacco sindacale nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i permessi di cui all'articolo 33, (commi 3, 6 e 7), della legge 5 febbraio 1992, n. 104

5. Revisione delle attuali indennità

Di seguito si richiamano alcune indennità al fine di valutarne il loro inserimento o la loro rivalutazione, ove già presenti. Gli importi saranno definiti nel corso della riunione di contrattazione ed esclusivamente per quelle indennità che si deciderà di applicare dal 2024.

➤ Indennità di turno per tutto il personale

A fronte di attività che richiedono un servizio per l'intera giornata, si propone di estendere l'attuale indennità di turno anche ad altre categorie di personale. Il turno consiste in una rotazione ciclica del Personale in prestabilite articolazioni per ottemperare ad un'effettiva esigenza di servizio che richieda una continuità dello stesso di almeno 10 ore.

L'indennità viene proposta per compensare i disagi del dipendente nel modificare l'organizzazione della propria attività lavorativa con frequenza giornaliera o settimanale.

Al fine della corresponsione di detto compenso, i turni, predisposti dai Responsabili delle singole Strutture, devono comportare, per il dipendente inserito nel gruppo di turnazione, un'articolazione variabile dell'orario di servizio; lo svolgimento di attività in orari particolari, ma costanti nel tempo, non dà luogo a "disagi particolari" ma unicamente ad una diversa articolazione dell'orario di servizio, pertanto non dà titolo alla corresponsione dell'indennità in oggetto.

L'indennità di turno pomeridiano viene corrisposta al Personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in un orario compreso tra le ore 11 e le ore 22. Non si considera turno la prestazione lavorativa che cominci prima del suddetto orario e, in particolare, la semplice variazione del rientro pomeridiano. L'importo dell'indennità di turno pomeridiano è di € 10,00 lordo dipendente per ogni singolo turno effettivamente svolto.

L'indennità di turno festivo viene corrisposta al Personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in giornate festive. Per giornate festive si intendono le festività previste dalle normative vigenti, le domeniche, i sabati c.d. a ore zero (per coloro che svolgano un orario di servizio articolato su cinque giorni settimanali), il giorno del Santo Patrono del Comune di Cassino e di Frosinone e quelle in cui l'Amministrazione delibera la chiusura totale dei locali dell'Ateneo. L'importo dell'indennità di turno festivo è di € 10,00 lordo dipendente per ogni singolo turno effettivamente svolto.

I turni devono essere effettuati da due o più persone per specifiche esigenze organizzative della Struttura, garantendo così lo stesso servizio per l'intero arco della giornata o comunque per un periodo di tempo maggiore rispetto all'orario di lavoro di ciascun soggetto.

Sono da definire le incompatibilità con le indennità di seguito indicate

➤ Indennità di servizio notturno e/o festivo

Al di fuori dai casi previsti dal punto precedente, l'indennità di servizio notturno e/o festivo viene corrisposta al Personale che per esigenze di servizio è chiamato - saltuariamente e senza essere inserito in un gruppo di turnazione - a svolgere prestazioni di lavoro in ore notturne di giornate lavorative o in ore di giornate festive.

L'importo dell'indennità di servizio notturno e festivo è di € XXX orari lordo dipendente.

➤ **Indennità per la partecipazione ad elezioni per la costituzione di Organi di Ateneo**

L'indennità per la partecipazione ad elezioni per la costituzione di organi istituzionali dell'Ateneo e di quelli previsti dalle vigenti normative nazionali (CUN, CNSU, ecc) spetta al Personale che svolge attività di supporto e collaborazione alle procedure elettorali, ai componenti dei seggi e delle commissioni elettorali e a coloro che effettuano attività di sorveglianza ai seggi.

Ai fini della corresponsione della presente indennità, sono equiparate alle suddette attività anche la partecipazione ai seggi per le elezioni della Rappresentanza Sindacale Unitaria dei Lavoratori e ai seggi per la costituzione delle commissioni giudicatrici delle procedure di valutazione comparative a posti di professore ordinario, associato e ricercatore universitario.

L'importo dell'indennità riconosciuta, ad eccezione dei componenti delle commissioni elettorali per i quali si tiene conto dei giorni in cui la Commissione risulta essersi formalmente riunita con un limite massimo di sei giornate, solo per i giorni fissati per le elezioni - è di € xxx giornalieri lordo dipendente.

In considerazione del notevole e complesso lavoro svolto dai componenti dei seggi elettorali per le elezioni studentesche, per questi soggetti l'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta nella misura giornaliera di € xxx lordo dipendente per il presidente di seggio e di € xxx lordo dipendente per i componenti di seggio.

➤ **Indennità di partecipazione a cerimonie/eventi**

L'indennità di partecipazione a cerimonie ed eventi viene corrisposta al Personale che, al di là delle proprie attività istituzionali, viene incaricato dall'Ufficio che sovrintende al cerimoniale dell'Ateneo di svolgere attività ausiliarie e di preparazione per lo svolgimento di cerimonie ed eventi ufficiali che si svolgono in presenza.

L'indennità di partecipazione a cerimonie ed eventi viene corrisposta inoltre al personale che svolge la propria attività a supporto di eventi istituzionali che si svolgono online e di ulteriori eventi individuati dal Direttore Generale, la cui organizzazione e gestione presuppone un impegno di carattere straordinario da parte di personale appartenente a differenti strutture.

Al personale che svolge tali l'attività in presenza è riconosciuta questa indennità, per ciascuna giornata dedicata, per le ore risultanti dalle timbrature effettuate comprensive di eventuali prestazioni orarie aggiuntive debitamente autorizzate.

Al personale che svolge tali l'attività da remoto è riconosciuta la presente indennità, per ciascuna giornata dedicata, nel limite massimo delle ore previste dal proprio orario giornaliero.

Il numero massimo di ore indennizzabili per cerimonia/evento è pari a XXX.

L'importo della presente indennità è di € XXX lordo dipendente per ogni ora di servizio effettivamente prestata per le suddette attività, come comunicato dal responsabile del Cerimoniale.

➤ **Indennità di reperibilità**

confermata. L'importo dell'indennità è di € 80,00 lordo dipendente per fascia mensile di reperibilità.

➤ **Indennità per i componenti delle squadre di emergenza**

L'indennità per i componenti delle squadre di emergenza spetta al Personale che sia stato nominato con atto formale dal proprio responsabile "addetto alla squadra di emergenza" dopo aver frequentato con esito positivo gli specifici corsi di formazione richiesti dalla normativa vigente (Primo soccorso e Antincendio di rischio adeguato alla struttura in cui si presta servizi) e di idoneità tecnica presso i vigili del fuoco, se necessaria in base alla classificazione della struttura in cui si presta servizio.

L'indennità viene corrisposta dal giorno in cui la nomina a componente delle squadre di emergenza diventa efficace, ovvero dalla data di completamento di entrambi i corsi formativi e dal conseguimento dell'idoneità tecnica (qualora necessaria) previsti.

L'indennità decade qualora l'addetto venga trasferito presso un'altra sede di servizio senza nuova nomina ufficiale a firma del nuovo Responsabile di Struttura.

L'importo dell'indennità è di XXX annui lordo dipendente e proporzionata sull'effettiva durata dell'incarico, considerando il completamento e la validità della formazione svolta e la data dell'eventuale cessazione dall'incarico.

➤ **Indennità Mensile Accessoria - IMA**

si conferma importo pari a € 111,01 (ex cat. B), € 122,10 (ex cat. C), € 138,76 (ex cat. D)

➤ **Indennità di sportello**

L'indennità di sportello viene corrisposta solo al personale addetto allo sportello nella misura di Euro XXX per segreterie didattiche, segreterie studenti, centro didattica abilitante e centro relazioni internazionali) e Euro XXX (URP, CUDIR, CUORI, biblioteche) orari lordo dipendente, per 4 ore di "punta" al giorno per 100 giorni lavorativi. Il numero di ore e dei giorni può essere incrementato fino al 50% in caso di attività di progetto.

➤ **Indennità di open space**

Lavoro in ambiente open space, inteso quale disposizione di uffici diversi (attività e strutture eterogenee) e presenza di numerose unità di personale (da 5 unità) in unico ambiente molto vasto Euro XXX – rapportati alle giornate di presenza nel periodo.

➤ **Indennità di prestazione diretta all'orientamento tramite partecipazione a fiere**

L'indennità è corrisposta al personale impegnato in attività di orientamento fuori provincia (es. uscite presso Scuole superiori, manifestazioni, fiere), per il disagio di attività che si protraggono al di fuori dell'orario di servizio fuori sede. L'indennità viene erogata per ogni giornata di servizio prestata nei casi di cui sopra, dalla data di apertura a quelle di chiusura, compreso l'allestimento Euro 0,05 a km percorso (l'attività deve risultare dai libretti dell'automezzo impiegati il calcolo dei km è fatto da google map).

➤ **Indennità di segreteria**

L'indennità è corrisposta al personale impegnato in attività di segreteria presso:

a) Rettorato/Direzione generale

per esigenze generali di Ateneo: garanzia di supporto qualificato all'utenza del servizio con particolare flessibilità dell'orario di servizio Euro XXX – rapportati alle giornate di effettuazione dell'attività.

b) segreterie studenti, didattiche e ufficio formazione continua

esigenze di preselezione, immatricolazione e riconoscimento crediti formativi oltre le 1000 unità.

➤ **Altre indennità**

Indennità di facchinaggio

questa indennità è attualmente attribuita al personale che si occupa del trasporto di PC e/o apparecchiature informatiche presso la postazione dell'utente. E' pari a € 10,00.

Allegato 3: SET DI INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
"Contributo alla performance istituzionale"

	INDICATORE	FONTE	DATO 2022	DATO 31 DICEMBRE 2023	TARGET 2023	Raggiunto /Non Raggiunto [R/NR]
Ind_PO_1	Numero di iscritti al I anno (I.1.1.a Avvi di carriera)	ANS/MUR	2678 studenti (a.a. 21/22)	2328 studenti (a.a. 22/23)	≥ 1% (26,78) (a.a. 22/23) <u>ovvero</u> ≥ 2705	NR
Ind_PO_2	Numero di partecipanti agli eventi di orientamento (I.1.1.h Fruizione di eventi di comunicazione e orientamento)	Ateneo	1000 partecipanti (anno 2022)	3970	≥ 10% (100) <u>ovvero</u> ≥ 1100	R
Ind_PO_3	Numero di studenti internazionali (I.1.1.e Iscritti studenti stranieri)	ANS/MUR	938 studenti (a.a. 21/22)	1046 studenti (a.a. 22/23)	≥ 0,50% (4,69) (a.a. 22/23) <u>ovvero</u> ≥ 943	R
Ind_PO_4	Numero di iscritti Post Lauream*	Ateneo	5227 iscritti	4396	≥ 5% (261,35) <u>ovvero</u> ≥ 5499	NR
Ind_PO_5	% di pratiche istruite per OOGG entro i termini	Ateneo	69%	84%	≥ 70%	R
Ind_PO_6	N. posti alloggio residenze universitarie	Ateneo	0	24	≥ 24	R
Ind_PO_7	% di Regolamenti di ateneo revisionati rispetto a quelli esistenti	Ateneo	11%	21%	≥ 25%	NR
Ind_PO_8	Indicatore Censis su strutture	Rapporto Censis	85	85 (edizione 2023/2024)	85	R
Ind_PO_9	Indicatore Censis relativo al sito (comunicazione e servizi digitali)	Rapporto Censis	94	98 (edizione 2023/2024)	94	R
Ind_PO_10	N° partecipanti eventi Public engagement (I.3.3.a Partecipanti per eventi di Public engagement realizzato)	Ateneo	1280 partecipanti (su 18 eventi)	1550 partecipanti (su 22 eventi)	≥ 1500	R
Ind_PO_11	Indicatori di sostenibilità finanziaria	Indicatori D.Lgs. 49/2012-MUR	1.19 (anno 2021)	1.21 (anno 2022)	> 1	R
Ind_PO_12	Indicatori di bilancio: % spesa personale	Indicatori D.Lgs. 49/2012-MUR	69.07% (anno 2021)	67.77% (anno 2022)	< 80%	R
Ind_PO_13	(Scostamento percentuale dell')Indicatore efficienza servizio Amministrazione (rispetto agli altri atenei)	Indagine Good Practice	41%	37%	≤ 35%	NR
Ind_PO_14	Rispetto delle scadenze progetti PNRR: % rendicontato/assegnato	Ateneo	100%	100%	≥ 95%	R
Ind_PO_15	Newsletter di attività di ricerca/anno	Ateneo	9	10	≥ 10	R
Ind_PO_16	% di dipendenti per cui è stata fatta la mappatura delle competenze digitali e linguistiche	Ateneo	0	60%	≥ 50%	R
Ind_PO_17	N. provvedimenti 2023 pubblicati su albo online	Ateneo	0	12	50%	R

Ind_PO_1 8	Posizioni lavorative pubblicizzate da piattaforma Job placement	Ateneo	486	495	≥ 490	R
Ind_PO_1 9	N. nuove convenzioni quadro	Ateneo	29	37	≥ 20% (6) ovvero ≥ 35	R
Ind_PO_2 0	Numero contenziosi pendenti PTAB/totale PTAB	Ateneo	4%	9%	≤ 3%	NR

* Corsi di alta formazione, perfezionamento, specializzazione, sostegno, dottorato e Master di I e II livello.

