#### VERBALE DI INCONTRO TRA AMMINISTRAZIONE E OO.SS. DEL 15 DICEMBRE 2021

Il giorno 15 dicembre 2021, alle ore 13:00, nella Sala Riunioni sita al IV piano dell'Edificio Direzionale,

la Delegazione di Parte Pubblica, composta da:

- prof. Umberto Gargiulo, Prorettore alle relazioni sindacali;
- dott. Roberto Sigilli, Direttore Generale;

e la Delegazione Sindacale, composta da:

Componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria: assente

Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

- sig. Francesco Maurici (CISL- FSUR)
- dott. Giuseppe Ceravolo, dott.ssa Patrizia Romeo (Federazione UIL Scuola RUA)
- sig. Massimiliano Droise (SNALS-CONSAP)
- dott. Antonella Scozzafava (FGU-UNAMS)

si sono incontrate per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo – parte economica – anno 2021

Sono presenti la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. in epigrafe indicata.

Le parti, alla luce dell'approvazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ateneo (come da verbale del Collegio n. 26/2021 del 14.12.2021) dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritta il 24.11.2021, sottoscrivono, in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo – parte economica per l'anno 2021.

La riunione termina alle ore 13:10

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto dalle parti.



#### UNIVERSITÀ DEGLI STUDI «MAGNA GRAECIA» DI CATANZARO

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2021

#### Articolo 1

#### Durata e vigenza del contratto collettivo integrativo 2021

- 1. Nelle more della stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale, è confermata la vigenza del contratto collettivo integrativo parte normativa 2018-2020, contenente la disciplina dei relativi istituti, fatte salve le modifiche apportate in questa sede.
- 2. Il presente contratto collettivo regola esclusivamente la parte economica 2021 e dunque l'assegnazione delle relative risorse.

# FINANZIAMENTO E DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

#### Articolo 2

#### Costituzione del Fondo del salario accessorio

- 1. Il Fondo del salario accessorio 2021 è costituito dalle risorse indicate nel Decreto del Direttore Generale n. 1311 del 14.10.2021.
- 2. L'ammontare delle risorse che residuano dall'anno 2020, spendibili nell'anno 2021, è individuato e certificato dal Responsabile dell'Area Finanziaria.
- 3. Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 (al netto degli oneri carico ente) è così costituito:

#### FONDI ART. 63 ANNO 2021

RIPARTIZIONE RISORSE STABILI		820.874
IMA- ART. 5		510.000
IND. RESPONSABILITÀ B-C-D- ART. 6		140.000
IND. RESPONSABILITÀ CAT. D- ART. 7		13.165
F	PEO	110.000
performance organizz	ativa	47.709
RIPARTIZIONE RISORSE VARIABILI	,	91.219
performance organizz	zativa	91.219

#### FONDI ART. 65 ANNO 2021

RIPARTIZIONE RISORSE STABILI	203.185
INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO (EP in servizio)	182.000
vincolo PEO 2020	16.000

4

Trul

4

M

M

	somme da contrattare	5.185
RIPARTIZIONE RISORSE VARIABILI	NE RISORSE VARIABILI	
	da contrattare	80.559

### - Fondo risorse decentrate art 63 - ANNO 2021

Risorse stabili (Unico importo consolidato anno 2017)	1.110.070
Risorse stabili soggette al limite di cui all'articolo 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017	36.146
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. a) - RIA cessati intero	2.189
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. e) - differenziali cessazioni anno (B, C e D)	33.957
Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	285.930
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 60 (anni di riferimento 2016/2018) - lettere d) ed e) -	13.679
Rideterminazione incrementi stipendiali cessati	1.297
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. f) - 0,1% del Monte salari anno 2015	4.729
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. d) - stabili incrementi della dotazione organica	266.225
Risorse variabili soggette al limite di cui all'articolo 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017	335
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) - ria cessazioni rateo anno 2020 (B, C e D)	335
Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	91.219
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) - differenziali cessazioni rateo anno 2020 (B, C e D)	3.925
Somme non utilizzate anno precedente	1.480
Risparmi buoni pasto anno 2020	54.194
Quota riservata al fondo per attività conto terzi o programmi comunitari	31.620
Decurtazioni	-537.847
Riduzione Fondo10 % del Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	-43.554
Decurtazioni Fondo Art. 1, c. 456, L.147/2013	-50.748
Decurtazione per peo art. 88 c. 4 CCNL 2006-2009	-443.545

d 3

Jul

M

14

Marin

1.110.070	Totale risorse stabili
36.146	Totale Risorse certe e stabili soggetti a limite
285.930	Totale Risorse certe e stabili non soggette a limite
335	Totale risorse variabili soggette a limite
91.219	Totale risorse variabili non soggette a limite
-443.545	Decurtazione per PEO al 31.12.2020
-94.302	Riduzioni di legge
608.704	Fondo 2021 soggetto a limiti (netto PEO)
377.149	Fondo 2021 non soggetto a limiti

## Fondo risorse decentrate art 65 - ANNO 2021

Risorse stabili (Unico importo consolidato anno 2017)	211.520
Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	17.500
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 60 (anni di riferimento 2016/2018) - lettere d) ed e) -	803
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. e) - 0,1% del Monte salari anno 2015	52
incrementi stipendiali cessati	70
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. c) - stabili incrementi della dotazione organica	16.575
Risorse stabili soggette al limite di cui all'articolo 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017	1.845
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 3, lett. d) - differenziali cessazioni anno 2019 (EP)	1.845
Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	80.559
Risparmi buoni pasto anno 2020	3.451
ART 66 C 4 CCNL 16-18 -risorse non utilizzate anno precedente	77.108
Decurtazioni	-27.680
Riduzione Fondo10 % del Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	-4.131
Decurtazioni Fondo Art. 1, c. 456, L.147/2013	-1.787

M

De Hol

M

14

Man

Decurtazione per peo art. 88 c. 4 CCNL 2006-2009	-21.762

i 211.520	Totale risorse stabili
1.845	Totale risorse stabili soggette a limite
17.500	Totale Risorse certe e stabili non soggette a limite
80.559	Totale risorse variabili non soggette a limite
-21.762	Decurtazione per PEO al 31.12.2020
-5.918	Riduzioni di legge
) 185.685	Fondo 2021 soggetto a limiti (netto PEO)
i 98.059	Fondo 2021 non soggetto a limiti

Riepilogo Fondo Risorse decentrate da sottoporre al tetto 2016, ex art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017

Fondo art 63 2021 soggetto a limiti (lordo PEO)	992.625
Fondo art 65 2021soggetto a limiti (lordo PEO)	197.131
TOTALE FONDO soggetto a limiti	1.189.756

Confronto con il fondo 2016:

	2016	2021
Fondo Art.63 lordo PEO	918.501	992.625
Fondo Art. 65 lordo PEO	198.210	197.131
Totale	1.116.711	1.189.756
Decurtazione da operare solo su fondo art. 63	-73.045	

Riepilogo Fondo 2021, al netto del taglio di cui art. 23 c. 2 DLGS 75/2017 e comprensivo delle poste non soggette al limite ex art. 11 del D.L. n. 135/2018 convertito con modifiche in L. n. 12/2019:

of Mil

M

Que !

14

Mon

Fondo Art.63 risorse stabili	820.874
Fondo Art. 63 - risorse variabili	91.219
Fondo Art. 65 risorse stabili	203.185
Fondo Art. 65 - risorse variabili	80.559
PEO	395.367
Totale	1.591.204

L'ammontare delle PEO a Bilancio al 01/01/2021 è pari ad € 395.367.

#### Articolo 3 Indennità Mensile Accessoria (IMA)

- 1. È confermata un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità.
- 2. La predetta indennità è attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, nella misura specificata nella tabella seguente:

Categoria di inquadramento	Indennità mensile	Importo Annuo Unitario
В	€ 265,00	€ 3.180
С	€ 285,00	€ 3.420
D	€ 305,00	€ 3.660

#### Articolo 4

Progressione economica all'interno della categoria

- 1. Le risorse complessivamente impegnate per le Progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale di categoria B, C, D sono pari e € 110.000,00.
- 2. Le progressioni economiche all'interno delle singole categorie vengono realizzate nel rispetto dei criteri contenuti nel Contratto Collettivo Integrativo 2019 (art. 11).
- 3. La procedura di progressione è finalizzata a consentire il passaggio al superiore livello d'inquadramento del 70% degli aventi diritto alla progressione alla data del 31 dicembre 2020.
- 4. La decorrenza delle progressioni è fissata al 1° gennaio 2021.

#### Articolo 5

Conferimento degli incarichi di responsabilità al personale delle categorie B, C, D

- 1. Gli incarichi di responsabilità che danno diritto alle indennità previste nel CCI 2019 sono conferiti annualmente, con provvedimento scritto, dal Direttore Generale, che ne definisce l'importo.
- 2. I criteri generali per il conferimento di incarichi di responsabilità e gli indicatori per l'eventuale valutazione periodica dei medesimi sono determinati dall'Amministrazione.
- 3. Il Direttore Generale determina annualmente (salvo diversa esigenza), sentito il responsabile dell'Area/ Struttura, il numero e le caratteristiche delle indennità attribuite alla Struttura medesima.
- 4. Il conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo è coordinato con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.
- 5. La verifica circa il corretto ed efficace adempimento dell'incarico di responsabilità è effettuata dall'Amministrazione all'esito della presentazione, da parte del soggetto al quale è conferito l'incarico, al Direttore Generale, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di svolgimento dell'incarico, di una relazione scritta nella quale vengano indicate le attività svolte e i risultati conseguiti. La presentazione della relazione è condizione per l'eventuale rinnovo dell'incarico. La mancata presentazione della relazione determina la sospensione del pagamento dell'indennità, relativamente ai ratei maturati ed eventualmente non ancora versati.

5

#### Articolo 6

#### Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP

- 1. Tenuto conto delle difficoltà operative connesse alla pandemia, che hanno inciso in maniera significativa sull'organizzazione degli uffici e sulle esigenze di coordinamento del personale addetto, al personale di categoria EP, eccezionalmente, per gli anni 2021 e 2022, è attribuita l'indennità di responsabilità in misura corrispondente alla Fascia C del CCI 2019 (art. 9).
- 2. Al personale di categoria EP possono essere conferiti incarichi aggiuntivi dall'Amministrazione o, su designazione della stessa, da terzi. Il relativo compenso è corrisposto direttamente dall'Amministrazione.
- 3. Per lo svolgimento dei predetti incarichi, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora conferiti dall'Amministrazione, è corrisposta per il solo primo incarico aggiuntivo al proprio un'indennità finanziata con il 50% dell'importo disponibile delle risorse ex art. 65 CCNL. L'importo massimo che può essere attribuito pro capite è dunque pari, nella misura massima, di € 3.100,00.
- 4. Fatta eccezione per quanto previsto dal presente accordo, la disciplina degli incarichi continua a essere regolata dal CCI 2019.

#### Articolo 7

#### Performance Organizzativa anno 2021

- 1. Tenendo conto degli eccellenti risultati raggiunti dall'Ateneo nell'anno di riferimento del contratto, ritenendo fondamentale l'apporto del Personale TAB nella sua interezza, al conseguimento dei risultati ottenuti sulla base della performance organizzativa aziendale raggiunta dall'Ateneo, le parti concordano l'impiego delle risorse residue nella seguente maniera:
- a. una quota del 70% delle economie del Fondo del salario accessorio costituito ai sensi dell'art. 63, comma 3, viene attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, con esclusione del personale incorso in sanzioni disciplinari, sotto forma di *una tantum* alla voce «Performance Organizzativa di Ateneo»;
- b. una quota del 30% delle economie del Fondo del salario accessorio costituito ai sensi dell'art. 63, comma 3, viene attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, con esclusione del personale incorso in sanzioni disciplinari, sotto forma di *una tantum* sulla base di un criterio proporzionato al numero di presenze effettive rispetto a quelle massime previste.

A tal fine vengono stabiliti i seguenti criteri:

Nel computo del coefficiente di presenza non sono considerati i periodi di assenza legati a:

- congedo per maternità, di paternità e parentale;
- congedo per motivi di famiglia, di studio e di formazione;
- ricoveri ospedalieri e i relativi periodi di convalescenza attribuiti, immediatamente dopo le dimissioni del paziente, dalla medesima struttura;
- distacco sindacale ai sensi dell'Accordo Quadro sulle prerogative sindacali.
  - La ripartizione delle risorse di ciascun anno avverrà in maniera proporzionale alle presenze in servizio con esclusione del personale che nell'anno 2021 abbia effettuato più di 20 giorni di assenza dal servizio per malattia.
- 2. L'erogazione delle somme è condizionata alla validazione, da parte dell'O.I.V., della performance organizzativa dell'anno corrente. Entro il 31 dicembre 2021 verrà erogata, quindi, soltanto un'anticipazione pari complessivamente al 30% delle risorse impegnate, mentre il residuo 70% verrà erogato all'esito del Ciclo di Valutazione della Perfomance.

#### Articolo 8 Ultrattività del contratto

1. Ferma restando la richiamata vigenza della parte normativa, l'efficacia del presente contratto integrativo - parte economica è prorogata, successivamente alla scadenza, fino alla sottoscrizione di nuovo contratto collettivo integrativo - parte economica.

Af

april 1

M

Mu Zy

Zion

#### Articolo 9

### Clausola di salvaguardia dell'equilibrio economico-finanziario

1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa, l'Amministrazione può sospendere, in tutto o in parte, l'esecuzione del presente accordo, dando preavviso di 15 giorni alle altre parti stipulanti.

#### Articolo 10 Disdetta

1. Ciascuna parte può comunicare alla controparte, a mezzo lettera raccomandata a.r. o tramite comunicazione di posta elettronica certificata, la disdetta motivata dal contratto collettivo integrativo almeno 30 giorni prima della data dalla quale la disdetta è destinata a produrre effetti.