



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI «MAGNA GRAECIA» DI CATANZARO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PARTE ECONOMICA 2023

Articolo 1

**Durata e vigenza del contratto collettivo integrativo 2023**

1. La parte normativa del presente contratto – riferito all'annualità 2023 – è rinvenibile nel contratto collettivo integrativo - parte normativa 2016-2018, contenente la disciplina dei relativi istituti, fatte salve le modifiche apportate in questa sede.
2. Il presente contratto collettivo regola esclusivamente la parte economica 2023 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 2023 è costituito dalle risorse indicate nel Decreto del Direttore Generale n. 188 del 15.02.2023
2. L'ammontare delle risorse che residuano dall'anno 2022, spendibili nell'anno 2023, è individuato e certificato dal Responsabile dell'Area Finanziaria.
3. Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 (al netto degli oneri carico ente) è così costituito:

➤ **Costituzione del "Fondo Risorse Decentrate" - art. 63 CCNL 2016/2018**

Fondo risorse decentrate art 63 - ANNO 2023	
Risorse stabili (Unico importo consolidato anno 2017)	1.110.070
Risorse stabili soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	84.036
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. a) - RIA cessati intero	4.758
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. e) - differenziali cessazioni anno (B, C e D)	79.278
Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	460.369
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 60 (anni di riferimento 2016/2018) - lettere d) ed e) -	13.679
Incrementi stipendiali cessati	3.111

Ad

Op Jm  
Mae KP G

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	438.850
<b>Risorse variabili soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</b>	<b>525</b>
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) - ria cessazioni rateo anno 2023 (B, C e D)	525
<b>Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</b>	<b>53.709</b>
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) - differenziali cessazioni rateo anno 2023(B, C e D)	8.800
Risorse non utilizzate anno precedente	
Quota riservata al fondo per attività conto terzi o programmi comunitari	44.909
<b>Decurtazioni</b>	<b>-708.076</b>
Riduzione Fondo 10 % 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	-613.774

<b>Totale risorse stabili</b>	<b>1.110.070</b>
<b>Incrementi stabili soggetti a limite</b>	<b>84.036</b>
<b>Totale Risorse certe e stabili non soggette a limiti</b>	<b>460.369</b>
<b>Totale risorse variabili soggette a limite</b>	<b>525</b>
<b>Totale risorse variabili non soggette a limite</b>	<b>53.709</b>
<b>Costo PEO al 31.12.2022</b>	<b>-613.774</b>
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>-94.302</b>
<b>Fondo 2023 soggetto a limiti (netto PEO)</b>	<b>486.555</b>

2

KP

Fondo 2023 non soggetto a limiti	514.078
----------------------------------	---------

➤ Costituzione del "Fondo Risorse Decentrate"- art. 65 CCNL 2016/2018

Fondo risorse decentrate art 65 - ANNO 2023	
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 (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	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)	74.344
ART 66 C 4 CCNL 16-18 -risorse non utilizzate anno precedente	74.344
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>74.344</b>
<b>Decurtazioni</b>	<b>-41.869</b>
Riduzione Fondo 10 % del Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	-4.131
Decurtazioni Fondo Art. 1, c. 456, L.147/2013	-1.787
Costo PEO al 31.12.2022	-35.951
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>211.520</b>
<b>Totale risorse stabili soggette a limiti</b>	<b>1.845</b>
<b>Totale Risorse certe e stabili non soggette a limiti</b>	<b>17.500</b>
<b>Totale risorse variabili non soggette a limite</b>	<b>74.344</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* 3

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* KP

Costo PEO al 31.12.2022	-35.951
Totale decurtazioni	-5.918
Fondo 2023 soggetto a limiti (netto PEO)	171.496
Fondo 2023 non soggetto a limiti	91.844

**Confronto con il fondo 2016 al fine di determinare la decurtazione da apportare al Fondo 2023:**

Fondo art 63 2023 soggetto a limiti (lordo PEO)	995.384
Fondo art 65 2023 soggetto a limiti (lordo PEO)	197.131
<b>TOTALE FONDO</b> soggetto a limiti	<b>1.192.515</b>

	2016	2023
Fondo Art.63 lordo peo	918.501	995.384
Fondo Art. 65 lordo peo	198.210	197.131
<b>Totale</b>	<b>1.116.711</b>	<b>1.192.515</b>
<i>decurtazione</i>	<i>-75.804</i>	

- L'importo dell'anno 2023 per la contrattazione integrativa personale non dirigente, ex artt. 63 e 65 CCNL, sulla base delle decurtazioni e degli incrementi effettuati, è il seguente:

Fondo Art.63 risorse stabili	871.120
Fondo Art. 63 - risorse variabili	53.709
Fondo Art. 65 risorse stabili	188.996
Fondo Art. 65 - risorse variabili	74.344
PEO	534.464
<b>Totale</b>	<b>1.722.633</b>

L'ammontare delle PEO a Bilancio al 01/01/2023 è pari ad € 534.464 come da tabella riportata.

### 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
B	€ 265,00	€ 3.180
C	€ 285,00	€ 3.420

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

4

*Handwritten signature*

D	€ 305,00	€ 3.660
---	----------	---------

#### Articolo 4 Welfare integrativo \*

1. Nelle more della definizione di un piano di welfare integrativo che tenga adeguato conto delle esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie, preso atto del parere favorevole rilasciato dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'erogazione della misura e sulla sostenibilità economico – finanziaria della stessa, le parti assegnano parte delle risorse del salario accessorio all'erogazione del bonus straordinario ex art. 40 del DL 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85, come di seguito riportato:

- € 800,00 *pro capite* a valere sulle risorse disponibili del Fondo ex artt. 63 e 65 per coloro che risultano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 dell'art. 40 del DL 48/2023
- € 258,23 *pro capite* per coloro a cui, non essendo in possesso dei requisiti di cui al suddetto comma 1, si applica il comma 3 dell'art. 40, sempre a valere sui medesimi Fondi, per le finalità di cui all'art. 51, comma 2 lett. d bis).

La quantificazione del bonus è motivata dalla volontà delle parti di rispettare l'istituto del "welfare" garantendo al personale TAB misure di sostegno che non costituiscano reddito da lavoro.

2. Non sono ricompresi tra i destinatari delle misure di cui al comma 1 i dipendenti posti in aspettativa per altra esperienza lavorativa, per distacco sindacale e mobilità o che comunque prestino la loro attività lavorativa presso altro ente pubblico o privato.

\* La disposizione è stata oggetto di apposito accordo-stralcio sottoscritto il 18/12/2023.

#### Articolo 5 Progressione economica all'interno della categoria

Tenuto conto della data di sottoscrizione del presente contratto non si procederà a bandire alcuna progressione economica all'interno delle categorie.

#### Articolo 6 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.

#### Articolo 7 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

5

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right.

significativa sull'organizzazione degli uffici e sulle esigenze di coordinamento del personale addetto, al personale di categoria EP, eccezionalmente, per l'anno 2023, come già deciso in sede di contrattazione integrativa 2021, 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 8

### Performance Organizzativa categorie B, C, D - anno 2023

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 2023 abbia effettuato più di 20 giorni di assenza dal servizio per malattia.

3. L'erogazione delle somme è condizionata alla validazione, da parte dell'O.I.V., della performance organizzativa dell'anno corrente. Entro il 31 maggio 2024 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 Performance.

## Articolo 9

### Performance Organizzativa personale categoria EP - anno 2023

1. Tenendo conto degli eccellenti risultati raggiunti dall'Ateneo nell'anno di riferimento del contratto, ritenendo fondamentale l'apporto del personale di categoria EP nella sua interezza al conseguimento dei risultati ottenuti sulla base della performance organizzativa dell'amministrazione, le parti concordano l'impiego delle risorse residue, sotto forma di una tantum alla voce «Performance Organizzativa di Ateneo», nella maniera di seguito disciplinata.

2. Le economie del Fondo del salario accessorio costituito ai sensi dell'art. 65 vengono attribuite al personale di categoria EP, con esclusione di coloro che siano incorsi in sanzioni disciplinari nei due anni precedenti.

3. Gli importi disponibili, preventivamente ripartiti in quote di identico importo, pari al numero di addetti della categoria, vengono poi attribuiti nella maniera seguente:

- l'85% della quota precedentemente determinata viene assegnata a tutto il personale della categoria;  
- una ulteriore percentuale della quota precedentemente determinata e fino al massimo del 100% della stessa viene assegnata al personale in possesso dei seguenti requisiti:

a) coordinamento di addetti destinatari di incarichi di responsabilità retribuita a norma della contrattazione collettiva (5%);

b) adozione di atti che comportano spese a carico dell'Ateneo e/o adozione di ordinativi di pagamento (5%);

c) adozione di certificazioni, attestazioni, atti di accertamento comunque denominati o provvedimenti che impegnino l'Ateneo all'esterno (5%).

4. L'erogazione delle somme è condizionata alla validazione, da parte dell'O.I.V., della performance organizzativa dell'anno corrente. Entro il 31 maggio 2024 verrà erogata un'anticipazione pari complessivamente al 30% delle risorse impegnate, il residuo 70% verrà erogato all'esito del Ciclo di Valutazione della Performance

#### **Articolo 10**

##### **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.

#### **Articolo 11**

##### **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 12**

##### **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.