



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI «MAGNA GRAECIA» DI CATANZARO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2019-2021 - PARTE ECONOMICA 2024

PARTE NORMATIVA

CAPO I PARTE GENERALE

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale tecnico ed amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi "Magna Graecia" di Catanzaro, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato.

Articolo 2

Composizione delle delegazioni e procedura di stipulazione del contratto

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita dal Rettore o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
 - dalla R.S.U.;
 - dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL.
3. Le delegazioni trattanti possono essere integrate, previo accordo tra le parti, da ulteriori soggetti, chiamati ad intervenire sulle materie di volta in volta individuate.
4. La stipulazione del presente contratto collettivo integrativo s'intende regolarmente perfezionata con la sottoscrizione dello stesso da parte dei soggetti negoziali.

Articolo 3

Durata, efficacia e verifica

1. Il presente contratto collettivo ha durata normativa triennale, decorrente dalla data della sua stipulazione definitiva. Esso conserva la propria efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. In caso di controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, le parti s'incontrano per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dal CCNL.
3. Il testo del contratto collettivo integrativo, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, è trasmesso all'A.R.A.N., a cura dell'Amministrazione, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione.

CAPO II RELAZIONI SINDACALI

Articolo 4

PKR

Sistema delle relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'Amministrazione, da un lato, e dei soggetti sindacali, dall'altro, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Ateneo di incrementare l'efficacia e l'efficienza della propria azione e dei propri servizi.
2. La condivisione del predetto obiettivo richiede un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi e dai contratti collettivi.
3. Il sistema delle relazioni sindacali dell'Ateneo si conforma al modello previsto dal vigente CCNL.
4. Il sistema di relazioni sindacali si articola, a livello di Ateneo, nei seguenti modelli relazionali:
 - contrattazione collettiva integrativa;
 - informazione;
 - confronto.

CAPO III RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 5

Indennità accessoria mensile

1. È prevista un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità.
2. La predetta indennità è attribuita a tutto il personale di categoria Operatori, Collaboratori e Funzionari, nella misura specificata nella Tabella seguente.

Categoria d'inquadramento	Indennità mensile	Importo Annuo unitario
Operatori	€ 265,00	€ 3.180,00
Collaboratori	€ 285,00	€ 3.420,00
Funzionari	€ 305,00	€ 3.660,00

3. L'indennità viene ridotta ovvero sospesa in caso di riduzione o di sospensione del trattamento economico ai sensi delle vigenti normative.
4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

Articolo 6

Indennità connesse all'attribuzione di specifiche responsabilità al personale delle categorie Operatori, Collaboratori

1. Al personale dell'Area Operatori, Collaboratori possono essere assegnati compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'Area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità. In tale ipotesi è riconosciuta al personale un'indennità di specifiche responsabilità accessoria definita tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati, delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.
2. Le posizioni di specifiche responsabilità sono distribuite su due fasce di responsabilità.

Fascia	inquadramento o minimo*	Descrizione della posizione e/o funzione	Importo annuo massimo
--------	-------------------------	--	-----------------------

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

			dell'indennità
I	Collaboratori	1. titolari dei compiti con medio livello di autonomia organizzativa e responsabilità 2. titolari di compiti comportanti la responsabilità di procedimenti o funzioni tecnico-amministrative implicanti alternativamente il possesso di competenze tecnico-specialistiche ed elevate capacità relazionali in relazione al contesto operativo-gestionale	€ 3.000,00

Fascia	inquadramento o minimo*	Descrizione della posizione e/o funzione	Importo annuo massimo dell'indennità
II	Operatori	titolari di compiti comportanti l'esercizio di funzioni di supporto implicanti, alternativamente, il possesso di conoscenze tecniche, capacità relazionali ed esperienza in attività di vigilanza e controllo ovvero nell'ambito di procedure complesse amministrative, tecniche o informatiche	€ 2.000,00

3. L'indennità di responsabilità di cui al presente articolo è versata in dodicesimi ed erogata dall'Amministrazione centrale.

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

5. L'assegnazione di specifiche responsabilità, con attribuzione della relativa indennità ha luogo nell'ambito della categoria contrattuale di inquadramento e nel rispetto dell'equivalenza delle mansioni, non determina mutamento verticale di mansioni e non dà diritto ad alcuna ulteriore differenza di retribuzione.

Articolo 7

Posizioni organizzative professionali

1. Ai dipendenti dell'Area dei Funzionari, possono essere conferiti, previo avviso interno, incarichi a termine di natura organizzativo – gestionale, specialistica o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni dell'Area di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.

2. In caso di più candidati al conferimento della medesima posizione organizzativa si procederà a valutazione delle singole istanze, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura e alle caratteristiche degli incarichi da affidare.

3. L'indennità di posizione organizzativa di cui al comma precedente è ricompresa tra un minimo di € 1.033,00 e un massimo di € 5.165,00 annui lordi per 12 mensilità, di cui un terzo corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

Articolo 8

Conferimento delle posizioni organizzative professionali e specifiche responsabilità

3

3

A

PKR

1. Le posizioni organizzative professionali che danno diritto alle indennità previste negli articoli precedenti sono conferite annualmente, con provvedimento scritto, dal Direttore Generale, che definisce l'importo delle relative indennità.
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 conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo è coordinato con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.
4. 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.

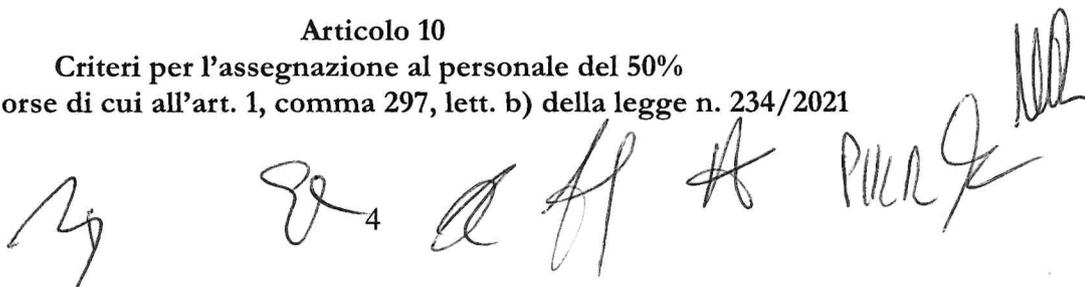
Articolo 9

Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP

1. Al personale di categoria EP è corrisposta la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, nella misura prevista dal CCNL.
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 conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo è coordinato con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.
4. La retribuzione di posizione è articolata in tre fasce:
 - Fascia A: nella Fascia A viene inquadrato il personale di categoria EP, che non sia titolare di responsabilità di Fascia B o C;
 - Fascia B: la Fascia B viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di aree di rilevante interesse amministrativo o tecnico.
 - Fascia C: alla Fascia C viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di un'area strategica individuata dall'Amministrazione o di più strutture decentrate.
5. All'assegnazione di posizione di responsabilità di Fascia "A" è attribuita una retribuzione di posizione di € 3.099,00. All'assegnazione di posizione di responsabilità di Fascia "B" è attribuita una retribuzione di posizione di € 11.500,00; all'assegnazione di posizione di responsabilità di Fascia "C" è attribuita una retribuzione di posizione di € 14.000,00. La retribuzione di posizione è corrisposta per dodici mensilità.
6. Al personale di categoria EP può essere attribuita una retribuzione di risultato nella misura prevista dal contratto collettivo in percentuale variabile tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione, in base ai risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati, nei limiti del 15% delle risorse del fondo di cui all'art. 121 del CCNL.
7. La retribuzione di risultato è liquidata, in unica soluzione, a fine anno, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi realizzati rispetto a quelli prefissati nel programma di attività delle singole strutture, normalmente all'inizio di ogni anno solare.
8. 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.
9. 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 nella misura massima di € 3.100,00.

Articolo 10

Criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021



1. Ai fini della quantificazione dell'importo pro-capite dell'incentivo (nel seguito "Incentivo valorizzazione"), le risorse assegnate per l'anno di riferimento sono rapportate al numero degli aventi diritto – personale in servizio nell'anno di competenza delle risorse assegnate, tenuto conto anche delle cessazioni intervenute in corso d'anno – in proporzione alla presenza in servizio.

L'importo pro-capite dell'incentivo valorizzazione viene calcolato suddividendo l'ammontare complessivo delle risorse disponibili per l'anno di riferimento in relazione alla presenza in servizio, salvo quanto di seguito precisato.

L'Incentivo valorizzazione viene riconosciuto al personale che, nell'anno di competenza, abbia svolto la prestazione lavorativa per un periodo pari o superiore a 3 mesi; per il personale neoassunto, nell'anno di competenza, è necessario che lo stesso abbia svolto almeno 6 mesi. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'Incentivo è proporzionato alla percentuale del part-time svolto.

2. L'incentivo valorizzazione non viene riconosciuto al personale:

- che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando;
- in aspettativa per dottorato di ricerca;
- che fruisce di altre tipologie di aspettative comunque denominate con blocco di carriera e senza retribuzione nonché di altri istituti/aspettative per i quali l'assenza non è qualificabile come servizio effettivo.

3. L'importo viene decurtato ogniqualvolta il trattamento retributivo subisca una riduzione.

4. Il differenziale per l'attribuzione delle risorse è così stabilito:

- a. Cat. Operatori - 0.90;
- b. Cat. Collaboratori - 0.95;
- c. Cat. Funzionari - 1;
- d. Cat. EP - 1.05.

5. L'Incentivo valorizzazione spettante per gli anni 2022 e 2023, secondo gli importi conseguenti all'applicazione dei criteri individuati al precedente comma 4), sarà erogato al personale tecnico-amministrativo interessato in un'unica soluzione, possibilmente entro la fine del mese di gennaio 2025.

6. Per la verifica del raggiungimento degli obiettivi si terrà conto dei risultati raggiunti nell'ambito della didattica, della ricerca e terza missione, illustrati nelle relazioni sulla performance per gli anni 2022 e 2023 rispettivamente approvate dal Consiglio di Amministrazione nelle adunanze del 4 maggio 2023 e del 29 maggio 2024 e validate dal Nucleo di Valutazione con verbali del 14 giugno 2023 e del 29 giugno 2024

7. L'Incentivo valorizzazione spettante per l'anno 2024, secondo gli importi conseguenti all'applicazione dei criteri individuati al precedente comma 4) sulle somme che saranno assegnate per il medesimo anno dal MUR con il decreto di ripartizione del FFO 2024, sarà erogato al personale tecnico-amministrativo interessato, in un'unica soluzione, a chiusura del processo di approvazione e validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2024.

8. L'importo dell'Incentivo valorizzazione erogato non può, in ogni caso, superare il limite massimo pro-capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo spettante al dipendente.

Articolo 11

Indennità di pronta reperibilità

1. È istituita un'indennità di pronta reperibilità, mediante pagamento di importo fisso "a gettone" nella misura di € 25,00, destinata a compensare il disagio creato al dipendente che venga chiamato a rendere la prestazione lavorativa presso l'Ateneo nelle giornate di sabato o in giorno festivo, in relazione ai seguenti servizi: ripristino di funzionamento del sito web dell'Ateneo, del servizio di posta elettronica istituzionale o certificata; interventi urgenti finalizzati a garantire la sicurezza dei beni, degli impianti o delle persone; interventi urgenti preventivi in materia di sicurezza, ripristino tecnico di strutture o impianti.

2. La disponibilità a rendere la prestazione nelle predette condizioni è raccolta su base volontaria, con cadenza almeno trimestrale, nell'ambito dei servizi potenzialmente interessati dai predetti interventi.

3. L'intervento che dà diritto all'indennità può essere richiesto soltanto con provvedimento, anche



verbale, del Direttore Generale oppure, in caso di interventi urgenti, dal responsabile del servizio interessato, che ne dà pronta notizia al Direttore Generale.

4. Il gettone di cui al comma 1 è diretto a compensare il disagio connesso alla reperibilità a chiamata e non è sostitutivo delle maggiorazioni dovute per le prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro normale o diurno oppure connesse al giorno festivo, che pertanto non sono assorbite dalla predetta indennità.

Articolo 12

Progressione economica all'interno della categoria

1. Per le progressioni economiche all'interno delle singole aree d'inquadramento si rinvia a separato accordo.
2. In considerazione dell'epoca di conclusione del contratto integrativo, per l'anno 2024 non verranno realizzate progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento, né corrisposta l'indennità di cui all'art. 10.

Articolo 13

Progressione tra le Aree

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 92 del CCNL di riferimento e al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, fino al 30 giugno 2026 le progressioni tra le Aree del personale TAB in servizio presso l'Ateneo avranno luogo con le procedure cui sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'allegato H del citato CCNL secondo il relativo regolamento d'Ateneo.

PARTE ECONOMICA 2024

FINANZIAMENTO E DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Articolo 14

Costituzione del Fondo del salario accessorio

1. Il Fondo del salario accessorio 2024 è costituito dalle risorse indicate nel Decreto del Direttore Generale n. 1726 del 26 novembre 2024 (Allegato 1).

Articolo 15

Misure di welfare

1. Nelle more della definizione di un piano di welfare integrativo che tenga adeguato conto delle esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie, le parti assegnano le risorse disponibili del salario accessorio, tra cui le economie dell'anno 2024, all'erogazione del bonus straordinario ai sensi del quanto previsto dalla legge 30 dicembre 2023, n. 213 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026), art. 1, commi 16 e 17, pari a € 1000,00 pro-capite per i dipendenti senza figli a carico, ed € 2000,00 per i dipendenti con figli a carico.
2. 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.
3. La misura di cui al periodo precedente è riconosciuta al personale in servizio presso l'Ateneo i cui oneri retributivi, nel corso dell'anno 2024, siano a carico dell'amministrazione in proporzione, e con riferimento, alle mensilità di retribuzione erogate dall'Ateneo.

Articolo 16

Ultrattività del contratto

1. L'efficacia del presente contratto integrativo sarà prorogata, successivamente alla scadenza, fino alla

3 6  The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there is a smaller signature followed by the number '6'. Further right, there are several more signatures and initials, including one that appears to be 'PRA' and another that looks like 'MMA'.

sottoscrizione di nuovo contratto collettivo integrativo.

Articolo 17

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 18

Disdetta

1. Ciascuna parte può comunicare alla controparte, a mezzo lettera raccomandata a.r. o tramite 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.



Askelmo Mest

PER Paolo Mest

Paolo Mest

Paolo Mest

Paolo Mest