



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2024

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione del contratto	09.12.2024
Periodo temporale di vigenza	parte economica 1.01.2024- 31.12.2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Rettore Direttore Generale Organizzazioni ammesse alle trattative: FLC-CGIL, CISL-FSUR, SNALS, FGU – UNAMS - RSU Organizzazioni firmatarie del contratto: FLC-CGIL, CISL-FSUR, SNALS, FGU – UNAMS - RSU
Soggetti destinatari	Personale tecnico-amministrativo di Area Operatori, Collaboratori, Funzionari ed EP con trattamento economico a carico del bilancio universitario
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">• Indennità Mensile Accessoria• Indennità connesse all'attribuzione di specifiche responsabilità al personale delle Aree Operatori e Collaboratori• Posizioni organizzative professionali• Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP• Indennità di pronta reperibilità (solo parte normativa)• Criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b della legge n. 234/2021• Welfare integrativo
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

controllo interno alla Relazione illustrativa.	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Piano Performance triennio 2024 – 2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'adunanza del 08/02/2024
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Approvazione del Consiglio d'Amministrazione in data 08/02/2024
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Pubblicazione dati pertinenti assolta.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione delle performance per l'anno 2023 è stata validata dall'OIV entro il termine fissato dalla legge.
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

1. Premessa.

Con DDG n. 1726 del 26/11/2024 è stato rideterminato il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2024 costituito con DDG n. 47 del 19/01/2024 in considerazione della necessità di ridurre i fondi di cui agli artt. 119 e 121 del CCNL 2019/2021 per ricondurre i fondi calcolati per l'anno 2024 all'ammontare del corrispondente importo del fondo dell'anno 2016, conseguentemente a quanto disposto dall'art. 11 del DL 135/2018 e, inoltre, di dover procedere all'aggiornamento della precedente determina a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2021 aggiornando, altresì, le risorse variabili.

L'ammontare delle risorse che residuano dall'anno 2023, spendibili nell'anno 2024, è individuato e certificato dal Responsabile dell'Area Finanziaria.

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2024 (al netto degli oneri carico ente) è così costituito:



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari art. 119 del CCNL 18.01.2024- ANNO 2024	
Risorse stabili del Fondo (Unico importo consolidato di cui all'art. 119, c. 1 CCNL 2019-2021)	1.110.070
Risorse stabili soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	115.954
RIA cessati anni precedenti- art 119 c. 1 lett. a CCNL 2019-2021	6.532
Differenziali stipendiali cessazioni/passaggi categoria anni precedenti – art 119 c. 1 lett. e CCNL 2019-2021	109.422
Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	461.201
Incrementi stipendiali ex art. 11 DL 135/2018	13.679
Incrementi stipendiali cessati-art. 119 c. 1 lett. e	3.943
Incrementi 0,1% del Monte salari anno 2015- art 119 c. 1 lett. f CCNL 2019-2021	4.729
Incrementi per stabili incrementi della dotazione organica (stabilizzazioni) - art 119 c. 1 lett. d CCNL 2019-2021	438.850
Risorse variabili soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	404
RIA cessati - art 119 c. 2 lett. d CCNL 2019-2021	404
Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	61.551
Differenziali stipendiali cessazioni/passaggi categoria - art 119 c. 2 lett. d CCNL 2019-2021	22.198
Incrementi 0,22% del Monte salari anno 2018- art 119 c. 2 lett. g CCNL 2019-2021	13.702
Quota riservata al fondo per attività conto terzi o programmi comunitari - art 119 c. 2 lett. a CCNL 2019-2021	25.651
Decurtazioni	-783.942
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 (art. 120 c. 2 lett. e CCNL 2019-2021)	-689.640
Totale decurtazioni	-783.942

Di seguito si riporta il riepilogo delle voci del Fondo risorse decentrate:

Totale risorse stabili	1.110.070
Incrementi stabili soggetti a limite	115.954
Totale Risorse certe e stabili non soggette a limiti	461.201
Totale risorse variabili soggette a limite	404
Totale risorse variabili non soggette a limite	61.551
Costo PEO al 31.12.2023	-689.640
Totale decurtazioni	-94.302



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

Fondo 2024 soggetto a limiti (netto PEO)	442.486
Fondo 2024 non soggetto a limiti	522.752

➤ **Art. 121- Personale dell'Area EP:**

Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP ex art. 121 del CCNL 18.01.2024- ANNO 2024	
Risorse stabili	211.520
Risorse stabili del Fondo di cui all' art. 121, 1 periodo c. 1 CCNL 2019-2021	211.520
Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	17.500
Incrementi stipendiali ex art. 11 DL 135/2018	803
Incrementi 0,1% del Monte salari anno 2015- art 121 c. 1 lett. e CCNL 2019-2021	52
incrementi stipendiali cessati	70
Incrementi per stabili incrementi della dotazione organica - art 121 c. 1 lett. c CCNL 2019-2021	16.575
Risorse stabili soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	1.845
Differenziali stipendiali cessazioni - art 121 c. 2 lett. d CCNL 2019-2021	1.845
Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	1.488
Incrementi 0,22% del Monte salari anno 2018- art 121c. 2 lett. g CCNL 2019-2021	1.488
Decurtazioni	-41.869
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
Decurtazione per peo (art. 122 c. 1 lett. b CCNL 2019-2021)	-35.951

Di seguito si riporta il riepilogo delle voci del Fondo risorse decentrate:

Totale risorse stabili	211.520
Totale risorse stabili soggette a limiti	1.845
Totale Risorse certe e stabili non soggette a limiti	17.500
Totale risorse variabili non soggette a limite	1.488
Costo PEO al 31.12.2023	-35.951
Totale decurtazioni	-5.918
Fondo 2024 soggetto a limiti (netto PEO)	171.496
Fondo 2024 non soggetto a limiti	18.988



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

- Al fine di determinare l'ammontare della decurtazione di cui all'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017, si procede al confronto del Fondo per come sopra determinato con il fondo 2016:

Fondo art 119 soggetto a limiti (lordo PEO)	997.037
Fondo art 121 soggetto a limiti (lordo PEO)	197.131
TOTALE Fondo soggetto a limiti	1.194.168

	2016	2024
Fondo art 119 soggetto a limiti (lordo PEO)	918.501	997.037
Fondo art 121 soggetto a limiti (lordo PEO)	198.210	197.131
Totale	1.116.711	1.194.168
<i>decurtazione</i>	-77.457	

- L'importo dell'anno 2024 per la contrattazione integrativa personale non dirigente, ex art. 119 e 121 CCNL 2019-2021, sulla base delle decurtazioni e degli incrementi effettuati, è il seguente:

Fondo Art. 119 risorse stabili	826.230
Fondo Art. 119 - risorse variabili	61.551
Fondo Art. 121 - risorse stabili	188.996
Fondo Art. 121 - risorse variabili	1.488
PEO a Bilancio	580.186
Totale	1.658.451



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

Sulla base del suddetto Fondo, anno 2024, le parti stipulanti, pubblica e sindacale, sono addivenute, in data 26/11/2024 all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo, nell'ambito della quale hanno concordato in merito a:

- Indennità Mensile Accessoria (Art. 5)
- Indennità connesse all'attribuzione di specifiche responsabilità al personale delle Aree Operatori e Collaboratori (Art. 6)
- Posizioni organizzative professionali (Art. 7)
- Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP (Art. 9)
- Criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b della legge n. 234/2021
- Welfare integrativo

2. Modifiche al CCI del 2023

L'ipotesi di CCI sottoscritto in data 26.11.2024 e 02.12.2024 e relativa all'anno 2024 è stata redatta alla luce del nuovo CCNL 2019/2021 del Comparto Istruzione e ricerca

Rispetto al CCI per l'anno 2023 sono state apportate le seguenti modifiche e introdotti nuovi istituti di cui al CCNL succitato:

- **Articolo 6 "Indennità connesse all'attribuzione di specifiche responsabilità al personale delle categorie Operatori, Collaboratori"**

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL 2019 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.

Le posizioni di specifiche responsabilità sono state distribuite su due fasce di responsabilità.

Fascia	inquadramento minimo*	Descrizione della posizione e/o funzione	Importo annuo massimo 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-	€ 3.000,00



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

Fascia	inquadramento 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

- **Articolo 7 “Posizioni organizzative professionali”**

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.

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.

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 9 “Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP”**

Al personale di categoria EP è corrisposta la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, nella misura prevista dal CCNL.

I criteri generali per il conferimento di incarichi di responsabilità e gli indicatori per l'eventuale valutazione periodica dei medesimi sono determinati dall'Amministrazione.

Il conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo è coordinato con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

La retribuzione di posizione è articolata su 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.

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



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

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. 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.

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.

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. 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"**

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.

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.

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

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.

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.



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

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.

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.

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 13 “Progressione tra le Aree”**

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.

Si rappresenta inoltre che tenuto conto della data di sottoscrizione della presente ipotesi di contratto non si procederà a bandire alcuna progressione economica all'interno delle categorie.

- **Articolo 15 “Misure di welfare”**

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.

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.

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.

Le suddette risorse provenienti dal Salario Accessorio saranno integrate con le somme del bilancio di Ateneo appositamente a ciò destinate.

1) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa**

L'accordo in esame si pone in linea con i principi di meritocrazia e premialità di cui alla normativa vigente.

B) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza e di efficacia tracciati dalle riforme legislative, sulla base di criteri improntati alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, in maniera da rendere l'azione amministrativa in linea con gli obiettivi perseguiti dall'Ateneo anche in relazione ad un equilibrato utilizzo delle risorse, in coerenza con criteri di premialità delle strutture e del personale ivi impegnato

C) Altre informazioni ritenute utili

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.

Catanzaro, 9/12/2024

Il Direttore Generale
Dott. Roberto Sigilli