



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI «MAGNA GRAECIA» DI CATANZARO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PARTE NORMATIVA 2019-2021 - PARTE ECONOMICA 2025

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 Grecia" 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** **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 perseguitamento 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 Area Operatori, Collaboratori e Funzionari, nella misura specificata nella Tabella seguente.

Area 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 la 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 minimo*	Descrizione della posizione e/o funzione	Importo annuo massimo dell'indennità
--------	-----------------------	--	--------------------------------------

*[Handwritten signatures and initials follow, including 'G', 'L', 'A', 'M', 'D', 'N', 'A', 'M', 'L', 'P' and 'P' at the bottom right]*

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 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 dell'Area 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

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 Area Elevate Professionalità

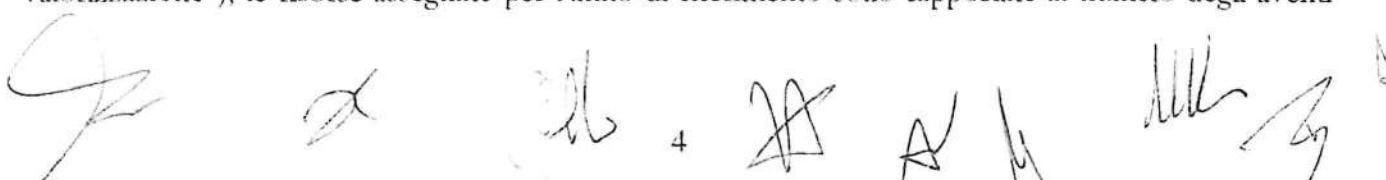
1. Al personale di Area Elevata Professionalità è corrisposta la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, nella misura prevista dal CCNL.
2. I criteri generali per il conferimento di incarichi di responsabilità e gli indicatori per l'eventuale valutazione periodica dei medesimi sono 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 sue tre fasce:
  - Fascia A: nella Fascia A viene inquadrato il personale di Area 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 Area 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 Area 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

A series of handwritten signatures and initials, including 'G', 'D', 'M', '4', 'X', 'A', 'M', 'B', and 'L', are arranged horizontally across the bottom of the page.

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 di servizio. 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 ognualvolta il trattamento retributivo subisca una riduzione.

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

- a. Area Operatori - 0.90;
- b. Area Collaboratori - 0.95;
- c. Area Funzionari - 1;
- d. Area Elevate Professionalità - 1.05.

5. L'Incentivo valorizzazione spettante per l'anno 2025, secondo gli importi conseguenti all'applicazione dei criteri individuati al precedente comma 4) sulle somme che sono state assegnate per il medesimo anno dal MUR con il decreto di ripartizione del FFO 2025, sarà erogato al personale tecnico-amministrativo interessato, in un'unica soluzione, solo all'esito della rendicontazione delle attività svolte inerenti a progetti con target conclusivo al 31/12/2025, finalizzati alla realizzazione di un concreto miglioramento nell'ambito dell'attività didattica, di ricerca e di terza missione di Ateneo previsto dall'art. 5 del D.L. n. 75/2023.

6. I suddetti progetti dovranno essere presentati dai Responsabili d'Area/Struttura entro il 15 novembre 2025 con target conclusivo al 31 dicembre 2025.

7. Le somme verranno erogate al personale che abbia effettivamente preso parte alle attività progettuali nel rispetto dei presupposti di cui al comma 1 secondo quanto autocertificato dai rispettivi Responsabili.

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 e verrà erogato entro il 31 Gennaio 2026.

## Articolo 11 Progressione economica all'interno della Area

1. In considerazione dell'epoca di conclusione del contratto integrativo, per l'anno 2025 non verranno realizzate progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento, né corrisposta l'indennità di cui all'art. 11.

## PARTE ECONOMICA 2025

### FINANZIAMENTO E DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

## Articolo 12 Costituzione del Fondo del salario accessorio



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, likely representing the signatures of the responsible officials mentioned in the document.

1. Il Fondo del salario accessorio 2025 è costituito dalle risorse indicate nel Decreto del Direttore Generale n. 69 del 14 Gennaio 2025 aggiornato con DDG n.1623 del 29/10/2025 (Allegato 1).

### **Articolo 13**

#### **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 2025, all'erogazione del bonus straordinario ai sensi di quanto previsto dalla LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027, art. 1 comma 390, 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 2025, siano a carico dell'amministrazione in proporzione, e con riferimento, alle mensilità di retribuzione erogate dall'Ateneo.

### **Articolo 14**

#### **Ultrattività del contratto**

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

### **Articolo 15**

#### **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 16**

#### **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.