



Il Direttore Generale

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ANNO 2025

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

Data di sottoscrizione del contratto	15.12.2025
Periodo temporale di vigenza	parte economica 1.01.2025- 31.12.2025
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 Elevate Professionalità con trattamento economico a carico del bilancio universitario
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">Indennità Mensile AccessoriaIndennità connesse all'attribuzione di specifiche responsabilità al personale delle Aree Operatori e CollaboratoriPosizioni organizzative professionaliRetribuzione di posizione e di risultato al personale dell'Area Elevate ProfessionalitàCriteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b della legge n. 234/2021Welfare integrativo
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 09.12.2025 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:



Il Direttore Generale

	<p>controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Piano Performance triennio 2025 – 2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'adunanza del 30/01/2025</p> <p>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 30/01/2025</p> <p>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.</p>
		<p>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 2024 è stata validata dall'OIV entro il termine fissato dalla legge.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

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 dall'ipotesi contratto integrativo:

1. Premessa.

Con DDG n. 1623 del 29/10/2025 è stato rideterminato il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025 costituito con DDG n. 69 del 14/01/2025 in considerazione della necessità di contabilizzare la quota riservata al fondo per attività conto terzi, le risorse derivanti dall'art. 1 c. 297 lett. b della L. n. 234/2021, assegnate dal DM 595 del 07/08/2025 e le mensilità residue dei differenziali stipendiali per cessazioni/passaggi categorie avvenuti nel 2025.

L'ammontare delle risorse che residuano dall'anno 2024, spendibili nell'anno 2025, è individuato e certificato dal Responsabile dell'Area Finanziaria.

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025 (al netto degli oneri carico ente) è così costituito:



Il Direttore Generale

**Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex art. 119 del CCNL
18.01.2024- ANNO 2025**

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)	158.549
RIA cessati anni precedenti- art 119 c. 1 lett. A CCNL 2019-2021	7.188
Differenziali stipendiali cessazioni/passaggi categoria anni precedenti - art 119 c. 1 lett. e CCNL 2019-2021	151.360
Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	462.653
Incrementi stipendiali ex art. 11 DL 135/2018	13.679
Incrementi stipendiali cessati-art. 119 c. 1 lett. E	5.395
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)	20
RIA cessati - art 119 c. 2 lett. d CCNL 2019-2021	20
Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	118.849
Differenziali stipendiali cessazioni/passaggi categoria - art 119 c. 2 lett. d CCNL 2019-2021	22.321
Incrementi 0,22% del Monte salari anno 2018- art 119 c. 2 lett. g CCNL 2019-2021	13.702
Risorse derivanti dall'art. 1 c. 297 lett b L 234/2021	68.289
Quota riservata al fondo per attività conto terzi o programmi comunitari - art 119 c. 2 lett. a CCNL 2019-2021	14.537
Decurtazioni	-776.040
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)	-681.738
Totale decurtazioni	-776.040



Il Direttore Generale

Totale risorse stabili	1.110.070
Incrementi stabili soggetti a limite	158.549
Totale Risorse certe e stabili non soggette a limiti	462.653
Totale risorse variabili soggette a limite	20
Totale risorse variabili non soggette a limite	118.849
Costo PEO al 31.12.2024	-681.738
Totale decurtazioni	-94.302
Fondo 2025 soggetto a limiti (netto PEO)	492.599
Fondo 2025 non soggetto a limiti	581.502

➤ Art. 121- Personale dell'Area EP:

Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP ex art. 121 del CCNL 18.01.2024- ANNO 2025	
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:



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

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 31.12.2024	-35.951
Totale decurtazioni	-5.918
Fondo 2025 soggetto a limiti (netto PEO)	171.496
Fondo 2025 non soggetto a limiti	18.988

➤ 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)	1.001.410	
Fondo art 121 soggetto a limiti (lordo PEO)	197.131	
TOTALE Fondo soggetto a limiti	1.198.541	
Confronto Fondo 2016 e 2025	2016	2025
Fondo art 119 soggetto a limiti (lordo PEO)	918.501	1.001.410
Fondo art 121 soggetto a limiti (lordo PEO)	198.210	197.131
Totale	1.116.711	1.198.541
decurtazione	-81.830	

- L'importo dell'anno 2025 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	873.423
Fondo Art. 119 - risorse variabili	118.849
Fondo Art. 121 - risorse stabili	188.996
Fondo Art. 121 - risorse variabili	1.488
PEO a Bilancio	534.446
Totale	1.717.201



Il Direttore Generale

Sulla base del suddetto Fondo, anno 2025, le parti stipulanti, pubblica e sindacale, sono addivenute, in data 05.11.2025 all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo, nell'ambito della quale hanno concordato in merito a:

- 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 dell'Area Elevate Professionalità
- 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 2024

L'ipotesi di CCI sottoscritta in data 05.11.2025 e relativa all'anno 2025 è stata redatta alla luce del CCNL 2019/2021 del Comparto Istruzione e ricerca

Rispetto al CCI per l'anno 2024 non sono state apportate modifiche e sono stati mantenuti gli istituti di cui al CCNL e CCI succitato nonché aggiornati, alla luce della normativa vigente, i seguenti articoli:

- **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 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 ognqualvolta 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;



Il Direttore Generale

- 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 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 2025, all’erogazione del bonus straordinario ai sensi dei 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.

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 2025, 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

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



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

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.

Con riferimento all'art. 12 "Buoni Pasto" le parti hanno ritenuto di approfondire le proposte di modifica alla disciplina economica e fiscale relativa al Buono Pasto in relazione agli interventi normativi di cui alla legge di Bilancio 2026; le parti pertanto hanno ritenuto opportuno stralciare, dall'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2025, la previsione di cui all'art. 12 "Buono Pasto".

Catanzaro, 15/12/2025

Il Direttore Generale
Dott. Roberto Sigilli