

Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi  
del Sannio per l'anno 2023  
PARTE ECONOMICA

Il giorno 20 dicembre 2023, alle ore 10.00, presso la sala degli Atti Accademici dell'Università degli Studi del Sannio, ubicata al primo piano di Palazzo San Domenico, sito in Benevento, alla Piazza Guerrazzi, n. 1, la Delegazione di Parte Pubblica, composta dal Professore Gerardo Canfora, Rettore, e dall'Ingegnere Gianluca Basile, Direttore Generale, e la Delegazione Sindacale, così costituita:

- Componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)

MASSIMO PASTROIANNI

VINCENZO PALAFARINA

- Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

C.I.S.L. - F.S.U.R.- Settore Università \_\_\_\_\_

F.L.C.-C.G.I.L.

[Signature]

Federazione U.I.L.- SCUOLA-RUA

SNALS-Confsal \_\_\_\_\_

Federazione GILDA- UNAMS

ANIEF

ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018", stipulato il 19 aprile 2018, hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2023, come di seguito riportato.

PREMESSO

- che in data 19 aprile 2018 è stato firmato il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018";
- che, in data 28 dicembre 2022, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2022;
- che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del predetto Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si ritiene opportuno procedere, per l'anno 2023, alla stipula di un nuovo contratto collettivo integrativo che disciplini le materie

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- che, per loro natura, richiedono verifiche periodiche ed, in particolare, le materie di cui all'articolo 42, comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g) e k) del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca, stipulato il 19 aprile 2018;
- che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025, che ingloba, tra l'altro, il Piano della Performance, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta 26 gennaio 2023;
  - che, ai sensi del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto in data 19 aprile 2018, le amministrazioni, nella costituzione dei fondi di cui agli articoli 63 e 65, devono comunque applicare tutte le disposizioni di legge che ne limitano complessivamente la crescita;
  - che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, trovano applicazione le misure di contenimento della spesa pubblica previste dall'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, secondo le quali *"... l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato..."*
  - che le predette misure si aggiungono a quelle già previste dalle seguenti disposizioni normative, applicate ai fini della quantificazione dei fondi degli anni passati:
    - ✓ articolo 67, comma 5, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, che ha modificato l'articolo 1, comma 189, della Legge 23 dicembre 2005, n. 266 (Legge Finanziaria per l'anno 2006), il quale dispone che, a *"... decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle ... università...determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali, non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 ... ridotto del 10 per cento..."*;
    - ✓ articolo 9, comma 2 bis, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, così come modificato dall'articolo 1, comma 456, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Legge di stabilità per l'anno 2014), il quale prevede, a sua volta, che:
      - a *"...decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio..."*;
      - a *"...decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo..."*;
    - ✓ articolo 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, il quale prevede, per il solo anno 2016, che:

- *"...l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente...";*
- che, a decorrere dal 1° gennaio 2015, sono, tuttavia, cessati gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'articolo 9 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modifiche ed integrazioni, e dal Decreto del Presidente della Repubblica 4 settembre 2013, n. 122, concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera e dei passaggi tra le aree (commi 21, terzo e quarto periodo);
- che, secondo le indicazioni operative fornite, in materia di contrattazione integrativa, dal Ministero dell'Economia e della Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, nella *"Sezione Monitoraggio della Contrattazione Integrativa"*, della Circolare del 15 giugno 2020, numero 16, relativa al Conto Annuale 2019 e della Circolare del 28 giugno 2021, numero 18, relativa al Conto Annuale 2020, alcune "voci" che costituiscono i fondi per il trattamento accessorio non sono soggette ai vincoli di spesa in materia di contrattazione integrativa e che per l'individuazione delle stesse è possibile far riferimento alle indicazioni normative o giurisprudenziali e agli orientamenti desunti dai pareri resi dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, tra cui, in ultimo ed, in particolare, il parere reso dal predetto Dipartimento con nota protocollo 257831 del 18 dicembre 2018 alla Regione Lombardia, che contiene l'elencazione delle voci non soggette alla verifica del limite, che, sia pur con riferimento alle funzioni locali, assume *"...carattere di generalità con riferimento agli istituti omogenei tra i diversi comparti di contrattazione collettiva...";*
- che, secondo quanto disposto dalla Circolare dell'8 maggio 2018, n° 2, emanata dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, alle risorse aventi carattere di certezza e stabilità dei fondi per la contrattazione integrativa, è possibile aggiungere quelle risorse da destinare al trattamento accessorio delle unità di personale interessate dalla procedura di stabilizzazione di cui all'articolo 20, comma 1, del D.Lgs.n° 75/2017, da quantificare alla luce dei dati del Conto Annuale 2017 relativi al personale tecnico amministrativo a tempo determinato;
- che, in particolare, con riferimento alle predette risorse, la Circolare innanzi richiamata, ha chiarito che le Amministrazioni possono derogare al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75, in presenza di *"... eventuali disposizioni di legge che introducono deroghe al regime ordinario delle assunzioni con contestuale copertura della relativa spesa, anche con riferimento al trattamento economico accessorio ..."* e che tra *"... le predette disposizioni possa essere considerato anche l'articolo 20, comma 3, del Decreto Legislativo n.75/2017..."*.









Tanto premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

Capo I  
Parte Generale

Articolo 1

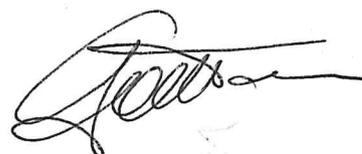
Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario in servizio presso la Università degli Studi del Sannio, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato e con regime di impegno orario a tempo pieno e a tempo parziale.
2. Il presente contratto disciplina gli istituti economici di cui ai successivi articoli e, per la parte normativa in esso contenuta, conserva la sua efficacia fino a disposizione contraria, mentre, per la parte economica, ha validità per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2024, nelle more della sottoscrizione di un nuovo Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per l'anno 2024, non si procederà alla corresponsione delle indennità previste dal presente Contratto, fatte salve le indennità di seguito specificate:
  - la indennità accessoria mensile di cui all'articolo 6 del presente contratto collettivo integrativo da corrispondere alle unità di personale di Categoria B e C, la indennità di posizione di cui all'articolo 11, comma 4, del presente contratto collettivo integrativo da corrispondere alle unità di personale di Categoria D, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 64, comma 1, del *"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018"*, sottoscritto in data 19 aprile 2018;
  - la retribuzione di posizione di cui all'articolo 14, comma 8, del presente contratto collettivo integrativo spettante alle unità di personale di Categoria EP.

Articolo 2

Procedura di stipulazione e attuazione del contratto

1. La stipula del presente accordo si intende regolarmente perfezionata con la sottoscrizione dello stesso da parte dei soggetti negoziali, così come individuati dall'articolo 42, comma 1, del *"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018"*, sottoscritto il 19 aprile 2018 (nel seguito denominato CCNL 2016-2018), a seguito della autorizzazione del Consiglio di Amministrazione della Università degli Studi del Sannio e fatto salvo il controllo del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi ai sensi dell'articolo 7, comma 8, del medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.








2. Gli istituti economici definiti dal presente contratto collettivo integrativo verranno applicati entro trenta giorni dalla sua stipulazione, fatti salvi i termini più ampi in esso previsti.

Capo II  
Trattamento economico accessorio

Articolo 3  
Disposizioni generali

1. Gli istituti del trattamento economico accessorio previsti dal presente contratto collettivo integrativo sono disciplinati nel rispetto dell'articolo 45, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modifiche ed integrazioni, nonché dei "...*principi...di differenziazione nel riconoscimento degli incentivi...*", secondo quanto espressamente disposto dall'articolo 17, comma 1, del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, e degli indirizzi applicativi in materia di contrattazione collettiva integrativa che la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, ha dapprima definito con la Circolare del 13 maggio 2010, n. 7, e successivamente richiamato con la Circolare del 17 febbraio 2011, numero 1.
2. Gli istituti del trattamento economico accessorio previsti dal presente contratto sono, altresì, disciplinati nel rispetto dei criteri previsti dal Sistema di Misurazione e di Valutazione delle Performance.

Articolo 4  
Costituzione dei fondi destinati al finanziamento del trattamento economico accessorio per l'anno 2023

1. Le Parti, preliminarmente, prendono atto che i fondi destinati al finanziamento del trattamento economico accessorio, determinati ai sensi degli articoli 63 e 65 del CCNL 2016-2018, sono soggetti alle limitazioni di spesa previste dalle disposizioni normative specificate nelle premesse del presente Contratto.
2. Le risorse che costituiscono i fondi di cui agli articoli 63 e 65 del CCNL 2016-2018, ammontano, per l'anno 2023, all'importo lordo complessivo di € 740.000,70, al netto delle risorse già destinate dai precedenti contratti collettivi integrativi alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) e delle decurtazioni previste dalla normativa vigente, secondo la ripartizione riportata nella seguente tabella:

TIPOLOGIA RISORSE	FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C e D (art. 63 CCNL 2016-2018)	FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP (art. 65 CCNL 2016-2018)	TOTALE FONDI (art. 63 e 65 CCNL 2016-2018) ANNO 2023
Risorse stabili contenute nel limite 2016	€ 232.911,06	€ 47.361,53	€ 280.272,59
Risorse stabili non soggette alla verifica del limite 2016	€ 61.068,44	€ 0,00	€ 61.068,44

Risorse variabili non soggette alla verifica del limite 2016	€ 336.268,79	€ 62.390,88	€ 398.659,67
TOTALI	€ 630.248,29	€ 109.752,41	€ 740.000,70

3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, certificate, per l'anno 2016, nell'importo complessivo di € 53.079,00, che a seguito delle riduzioni stabili disposte dai precedenti contratti collettivi integrativi, ai sensi dell'articolo 63, comma 2, lettera b), del CCNL 2016-2018, pari ad € 38.079,00, ammontano, per l'anno 2023, ad € 15.000,00, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

#### Articolo 5

##### Utilizzo del Fondo risorse decentrate per le Categorie B, C e D

1. Le Parti prendono atto di quanto segue:

- a) ai sensi dell'articolo 64, comma 1 del vigente CCNL 2016-2018, le *"...amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui al comma 5..."*;
- b) che le risorse di cui al punto precedente risultano essere le seguenti:

Indennità per incarichi di responsabilità spettante alle unità di personale inquadrato nella Categoria D, secondo la disciplina di cui all'articolo 91 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008 (articolo 64, comma 1, lettera d) del CCNL 2016-2018) - valore annualità precedente	€ 136.946,93
Indennità accessoria mensile spettante alle unità personale inquadrato nelle Categorie B, C e D, di cui all'articolo 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'articolo 64, comma 5, del CCNL 2016-2018	€ 118.771,15
Totale	€ 255.718,08

- c) ai sensi dell'articolo 64, comma 3, del CCNL 2016-2018, almeno il 30% della parte prevalente delle risorse variabili che costituiscono il Fondo risorse decentrate per le Categorie B, C e D, con esclusione delle lettere c), f) dell'articolo 63, comma 3, del CCNL 2016-2018, deve essere destinata ai premi collegati alla performance organizzativa di cui all'articolo 64, comma 2, lettera a) del CCNL 2016-2018. Le Parti prendono atto che le risorse variabili che costituiscono il parametro di riferimento per il calcolo della percentuale innanzi specificata ammontano ad € 56.417,94. Le Parti concordano nel considerare la percentuale del 60% quale parte prevalente delle predette risorse che corrisponde all'importo di € 33.850,76, il cui 30% (percentuale minima) ammonta ad € 10.155,23.
2. Tenuto conto di quanto disposto dal precedente comma e dell'Accordo "stralcio" sulle Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2023, sottoscritto in data 29 settembre 2023, le Parti concordano di ripartire le risorse del Fondo








risorse decentrate per le Categorie B, C e D, costituito ai sensi dell'articolo 63 del vigente CCNL 2016-2018, che ammontano ad € 630.248,29, al lordo degli oneri riflessi a carico della amministrazione, nel modo seguente:

Indennità accessoria mensile spettante alle unità di personale inquadrato nelle Categorie B, C e D, di cui all'articolo 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'articolo 64, comma 5, del CCNL2016-2018	€ 118.771,15
Premi collegati alla performance organizzativa ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera a) del CCNL 2016-2018 - Importo pari al 86,16% circa della parte prevalente, pari al 60%, delle risorse variabili di cui all'articolo 63, comma 3, del CCNL 2016-2018, con esclusione delle lettere c), f) (per cui il vincolo fissato dall'articolo 64, comma 3, del CCNL 2016-2018, risulta rispettato)	€ 29.166,13
Premi collegati alla performance individuale spettante alle unità di personale inquadrato nelle Categorie B e C, ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera b) del CCNL 2016-2018	€ 47.887,07
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Categorie B e C, ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera c) del CCNL 2016-2018	€ 43.353,11
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle Categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'articolo 91 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008 (articolo 64, comma 2, lettera d) del CCNL 2016-2018)	€ 225.410,52
Compensi riconosciuti al personale delle Categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge (articolo 64, comma 2, lettera g) del CCNL 2016-2018) - Risorse derivanti da attività in conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo, ai sensi dell'articolo 4 D.L. 28.05.1981, n. 255, conv. nella Legge 24 -07-1981, n.391	€ 27.632,21
Compensi riconosciuti al personale delle Categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge (articolo 64, comma 2, lettera g) del CCNL 2016-2018) - Risorse destinate agli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113 D.Lgs.18 aprile 2016, n. 50	€ 73.674,70
Maggiorazione premi individuali, ai sensi dell'articolo 20 del CCNL 2016-2018	€ 1.000,00
Progressioni economiche all'interno delle singole Categorie (articolo 64, comma 2, lettera e) del CCNL 2016-2018)	€ 63.353,40
TOTALE	€ 630.248,29

3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in misura percentuale superiore all'80%, l'indennità di produttività collegata alla performance

individuale e di responsabilità, ove spettanti, sono corrisposte in misura piena. Al di sotto della predetta percentuale, la indennità di produttività collegata alla performance individuale e di responsabilità sono corrisposte in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente. La indennità accessoria mensile è sempre corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro.

#### Articolo 6

Indennità accessoria mensile (IMA) spettante al personale inquadrato nelle  
Categorie B, C e D

1. E' confermata, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 41, comma 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, sottoscritto il 27 gennaio 2005 e dell'articolo 64, comma 5 del CCNL 2016-2018, la corresponsione alle unità di Categoria B, C e D, dell'indennità accessoria mensile (IMA) erogata per dodici mensilità, secondo le misure annue, lorde dipendente, specificate nella tabella di seguito riportata:

Posizione Economica D8	€ 945,00
Posizione Economica D7	€ 935,00
Posizione Economica D6	€ 925,00
Posizione Economica D5	€ 905,00
Posizione Economica D4	€ 895,00
Posizione Economica D3	€ 885,00
Posizione Economica D2	€ 865,00
Posizione Economica D1	€ 785,00
Posizione Economica C8	€ 918,00
Posizione Economica C7	€ 904,00
Posizione Economica C6	€ 854,00
Posizione Economica C5	€ 824,00
Posizione Economica C4	€ 774,00
Posizione Economica C3	€ 769,00
Posizione Economica C2	€ 749,00
Posizione Economica C1	€ 599,00
Posizione Economica B7	€ 342,00
Posizione Economica B6	€ 333,90
Posizione Economica B5	€ 303,90
Posizione Economica B4	€ 273,90
Posizione Economica B3	€ 258,80
Posizione Economica B2	€ 233,80
Posizione Economica B1	€ 203,80

2. L'indennità accessoria mensile è strettamente correlata all'esigenza di incentivare l'impegno lavorativo e la qualità della prestazione del dipendente, quali presupposti imprescindibili per garantire il miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia della azione amministrativa ed il necessario supporto ai processi di riorganizzazione complessiva dell'ateneo.

3. Il budget destinato alla indennità accessoria mensile ammonta complessivamente, per l'anno 2023, ad € 118.771,15, al lordo degli oneri riflessi a carico della amministrazione.
4. L'indennità di cui al presente articolo, differenziata in base alla posizione economica del dipendente, è erogata, a titolo di acconto, in rate mensili, salvo conguaglio a fine anno a seguito della verifica della regolare esecuzione delle attività di competenza di singole Unità Organizzative o altre Strutture, con effettivi riscontri di miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa.
5. La verifica di cui al comma 4 del presente articolo è effettuata dal Direttore Generale, sentiti i Responsabili di ogni singola Unità Organizzativa o altra Struttura mediante l'adozione di un formale provvedimento.

#### Articolo 7

Premi collegati alla performance individuale spettante al personale inquadrato nelle Categorie B e C

1. Alle unità di personale inquadrato nelle Categorie B e C è corrisposta una indennità di produttività collegata alla valutazione dei comportamenti individuali in coerenza con il modello di valutazione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, di cui al comma 4 del presente articolo.
2. La predetta indennità è determinata in base alle Categorie e alle Posizioni Economiche all'interno delle singole Categorie, secondo gli importi annui, lordi dipendente, specificati nella tabella di seguito riportata:

Posizione Economica C8	€ 492,00
Posizione Economica C7	€ 474,00
Posizione Economica C6	€ 445,20
Posizione Economica C5	€ 430,20
Posizione Economica C4	€ 390,00
Posizione Economica C3	€ 368,40
Posizione Economica C2	€ 336,48
Posizione Economica C1	€ 312,00
Posizione Economica B7	€ 154,00
Posizione Economica B6	€ 146,00
Posizione Economica B5	€ 141,00
Posizione Economica B4	€ 127,00
Posizione Economica B3	€ 120,00
Posizione Economica B2	€ 110,00
Posizione Economica B1	€ 102,00

3. L'indennità di cui al precedente comma è erogata, a titolo di acconto, all'atto della sottoscrizione del presente contratto nella misura del 50%, salvo conguaglio a seguito della verifica dei risultati.
4. La valutazione dei comportamenti, ai fini della corresponsione della indennità di cui al presente articolo, è effettuata dal superiore gerarchico, sulla base di aspetti rilevanti tra cui:
  - Qualità del servizio prestato;
  - Contributo al conseguimento degli obiettivi operativi dell'Unità Organizzativa;
  - Comportamento organizzativo;

- Requisiti di preparazione professionale;
  - Presenze in servizio.
- Il punteggio massimo è pari a 100 punti.
5. Il premio collegato alla performance individuale è corrisposto:
    - a) interamente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target  $\geq 75$  e  $\leq 100$ ;
    - b) proporzionalmente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target  $\geq 50$  e  $\leq 74$ ;
    - c) non è corrisposto se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target  $\leq 49$ .
  6. Il budget destinato alla indennità di produttività individuale ammonta complessivamente, per l'anno 2023, ad € 47.887,07, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

#### Articolo 8

Premi collegati alla performance organizzativa spettante al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D

1. I premi collegati alla performance organizzativa sono erogati in coerenza con il modello di valutazione e sono finalizzati ad incentivare la qualità dei servizi prodotti da ciascuna Unità Organizzativa e correlati al conseguimento degli obiettivi operativi assegnati dall'Amministrazione a ciascuna Unità Organizzativa.
2. Il budget complessivo destinato ai premi collegati alla performance organizzativa ammonta, per l'anno 2023, ad € 29.166,13, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.
3. Tenuto conto che il Piano Integrato 2023-2025, che ingloba il Piano delle Performance e il Piano per la Trasparenza e l'Anticorruzione, prevede per ogni Unità Organizzativa obiettivi relativi alle procedure operative, la performance organizzativa verrà valutata con riferimento agli obiettivi raggiunti e ai risultati della Customer Satisfaction, secondo il punteggio risultante nell'apposita scheda. Considerato che a tali obiettivi concorre tutto il personale di Categoria B, C e D, l'importo disponibile verrà ripartito tra tutto il personale di Categoria B, C e D in servizio, in relazione alla Unità Organizzativa di afferenza, e corrisposto:
  - in misura piena se il valore della valutazione è compreso nel target  $\geq 75$  e  $\leq 100$ ;
  - proporzionalmente se il valore della valutazione è compresa nel target  $\geq 50$  e  $\leq 74$ ;
  - nessuna erogazione è prevista se il valore della valutazione è  $\leq 49$ .

#### Articolo 9

Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché indennità per i conducenti di autovetture aziendali e per il maneggio di valori economici

1. Le indennità di cui al presente articolo vengono annualmente determinate in sede di contrattazione integrativa.
2. Al personale che svolge abitualmente mansioni di autista è attribuita una indennità omnicomprensiva lorda per ogni giorno o frazione di giorno in cui tale funzione viene effettivamente esercitata al di fuori del territorio comunale. Per

l'anno 2023 tale indennità viene stabilita in € 30,00, lorda dipendente. Il budget destinato a remunerare tale indennità per l'anno 2023 è di € 3.600,00, cui si aggiungono gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, pari ad € 1.177,20, per un totale complessivo di € 4.777,20.

3. Alle unità di personale inquadrato nelle Categorie B e C incaricate dall'Amministrazione a prestare l'attività lavorativa, oltre che negli Uffici, Unità Organizzative e Strutture nelle quali sono stati assegnati, anche in altri Uffici, Unità Organizzative e Strutture, al fine di remunerare l'onere e il disagio che ne deriva, ivi compresa la necessità eventuale di recarsi presso altro plesso, è attribuita una indennità annuale lorda omnicomprensiva, pari, per l'anno 2023, ad € 450,00, lorda dipendente. Il budget destinato a remunerare la predetta indennità per l'anno 2023 è di € 1.800,00, cui si aggiungono gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, pari ad € 588,60, per un totale complessivo di € 2.388,60.
4. Al personale addetto alla consegna e al ritiro della corrispondenza sia presso lo "Ente Poste Italiane Società per Azioni" che presso i vari plessi edilizi universitari, anche per conto di Unità Organizzative diverse da quella di appartenenza, appositamente individuato dai Responsabili di Aree, Settori, Unità Organizzative e altre Strutture, è attribuita una indennità fissa mensile pari ad € 25,00, lorda dipendente, per un budget complessivo pari ad € 300,00, cui si aggiungono gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, pari ad € 98,10, per un totale complessivo di € 398,10.

5. Al personale assegnato alle seguenti Unità Organizzative:

- Unità Organizzativa "Servizi agli Utenti";
- Unità Organizzativa "Manutenzione, Patrimonio e Servizio di Prevenzione e Protezione";
- Unità Organizzativa "Reti";
- Unità Organizzativa "Trasferimento Tecnologico";
- Unità Organizzativa "Dipartimento DEMM Laboratori didattici e di ricerca";
- Unità Organizzativa "Dipartimento DST Laboratori didattici e di ricerca";
- Unità Organizzativa "Dipartimento DING Laboratori didattici e di ricerca";

che, in relazione alle specifiche attività di competenza e/o per attività di controllo connessa all'emergenza epidemiologica e/o per esigenze del Rettorato e della Direzione Generale, sostiene il disagio di doversi spostare in sedi e/o uffici diversi da quello di afferenza, è attribuita una indennità fissa mensile di € 30,00, lorda dipendente.

Il budget destinato a remunerare la predetta indennità per l'anno 2023 è pari ad € 5.948,00, cui si aggiungono gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, pari ad € 1.945,00, per un totale complessivo di € 7.893,00.

6. Al personale assegnato alle seguenti Unità Organizzative:

- Unità Organizzativa "Segreteria Generale";
- Unità Organizzativa "Carriere e Studenti";
- Unità Organizzativa "Post-laurea";
- Unità Organizzativa "Supporto Amministrativo Didattico DEMM";
- Unità Organizzativa "Supporto Amministrativo Didattico DING";
- Unità Organizzativa "Supporto Amministrativo Didattico DST";
- Unità Organizzativa "Settore servizi agli studenti";

RE  




eff  










- Unità Organizzativa "Settore Personale e sviluppo organizzativo";
- Unità Organizzativa "Settore Affari Legali e generali";
- Unità Organizzativa "Internazionalizzazione e mobilità";
- Unità Organizzativa "Centro Linguistico";
- Unità Organizzativa "Biblioteca Centrale";
- Unità Organizzativa "Diritto allo Studio";
- Unità Organizzativa "Personale TA e Dirigenti";
- Unità Organizzativa "Personale docenti e ricercatori";
- Unità Organizzativa "Progetti e Programmi di ricerca";
- Unità Organizzativa "Stipendi e altri Compensi";

è attribuita una indennità fissa mensile per attività di supporto informativo rivolto a utenti interni e/o esterni, pari ad € 30,00, lorda dipendente.

Il budget destinato a tale indennità, per l'anno 2023, è pari ad € 20.022,01, cui si aggiungono gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, pari ad € 6.547,20, per un totale complessivo di € 26.569,21.

7. Al personale addetto al maneggio di valori economici è attribuita una indennità lorda annuale pari al dieci per cento del valore del fondo economico gestito nell'anno di riferimento. L'importo destinato a remunerare la predetta indennità, per l'anno 2023, è di € 1.000,00, cui si aggiungono gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, pari ad € 327,00, per un totale complessivo di € 1.327,00.
8. Le indennità di cui al presente articolo:
  - a) sono corrisposte con cadenza annuale posticipata a tutte le unità di categoria B e C, non già titolari di incarichi di responsabilità, svolgenti le attività e/o afferenti alle Unità Organizzative elencate nei precedenti commi;
  - b) verranno corrisposte fino alla concorrenza delle somme disponibili;
  - c) sono cumulabili tra di loro fino all'importo annuo, lordo dipendente, di € 1.000,00;
  - d) non vengono corrisposte al dipendente che percepisce compensi per incentivi funzioni tecniche, incarichi sul fondo premiale e conto terzi superiori all'importo annuo, lordo dipendente, di 1.900,00 euro.

#### Articolo 10

##### Differenziazione premi individuali

1. Le Parti concordano di destinare quale ammontare per la differenziazione tra i premi ex art. 20 del CCNL 2016-2018 la somma omnicomprensiva di € 1.000,00.
2. Le Parti stabiliscono di corrispondere la maggiorazione prevista dall'articolo 20 del CCNL 2016-2018 alle unità di personale inquadrato nella Categoria B e C che hanno conseguito una valutazione della performance individuale superiore a 75 punti, ripartendo la somma complessiva di cui al comma precedente in parti uguali tra le Categorie, come di seguito specificato:
  - € 500,00 per la Categoria B;
  - € 500,00 per la Categoria C.
3. Le Parti, preso atto che l'ammontare annuo medio pro-capite del premio individuale distinto per Categoria, per l'anno 2023, è pari ai seguenti importi:
  - Categoria B: € 102,00, lordo dipendente;
  - Categoria C: € 406,40, lordo dipendente;







concordano di fissare le percentuali per il calcolo della maggiorazione del premio individuale nelle misure di seguito specificate:

- 92,35% per la Categoria B, corrispondente ad una maggiorazione di € 94,20, oltre oneri a carico dell'amministrazione, per un totale complessivo di € 125,00;
  - 30,903% per la Categoria C, corrispondente ad una maggiorazione di € 125,59, oltre oneri a carico dell'amministrazione, per un totale complessivo di € 166,66.
4. La quota limitata di personale cui riconoscere la predetta maggiorazione, riservata al personale che ha conseguito una valutazione della performance individuale superiore a 75 punti, è calcolata sulla base del budget disponibile per ciascuna Categoria secondo quanto di seguito specificato:
- n. 4 unità di personale per la Categoria B;
  - n. 3 unità di personale per la Categoria C.
5. L'individuazione delle unità di personale di Categoria B e C alle quali attribuire la maggiorazione di cui al precedente articolo avviene scorrendo la graduatoria risultante dal sistema di valutazione, distinta per Categoria.
- In caso di parità di punteggio la maggiorazione è riconosciuta alle unità di personale che nell'anno precedente hanno percepito dall'ateneo un reddito imponibile, ai fini fiscali, più basso rispetto alle altre unità di personale con pari valutazione.
- Ai fini di un equo raffronto, per il personale assunto nel corso dell'anno precedente il predetto reddito imponibile è rapportato all'anno.
- In caso di eventuale ulteriore parità, si considera la maggiore anzianità di servizio.

#### Articolo 11

Indennità di responsabilità ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera d) del CCNL 2016-2018

1. Tenuto conto del processo di riorganizzazione che ha interessato l'Ateneo nell'anno 2020 e della successiva valutazione delle Unità Organizzative, sulla base del modello individuato con Decreto del Direttore Generale del 23 giugno 2020, n. 453, con conseguente collocazione delle Unità Organizzative in due fasce, alle unità di personale inquadrato nella Categoria D cui sono attribuiti incarichi di responsabilità di Unità Organizzative è corrisposta, ai sensi dell'articolo 91, commi 3 e 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008, una indennità annuale lorda onnicomprensiva, di cui i due terzi costituiscono la indennità di posizione, ed un terzo la indennità di risultato, differenziata in base alla fascia di collocazione della Unità Organizzativa, come di seguito specificato:
- € 3.800,00, lorda dipendente, per le posizioni con incarico di responsabilità di Unità Organizzativa di I fascia;
  - € 2.500,00, lorda dipendente, per le posizioni con incarico di responsabilità di Unità Organizzativa di II fascia.
2. Alle unità di personale inquadrato nella Categoria D, già assegnatarie di incarichi di responsabilità ai sensi del precedente comma, l'Amministrazione può affidare ulteriore incarico di responsabilità di Unità Organizzative prive di

figura apicale. Alle predette unità di personale viene attribuita ai sensi dell'articolo 91, commi 3 e 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008, una indennità annuale lorda omnicomprensiva, di cui i due terzi costituiscono la indennità di posizione, ed un terzo la indennità di risultato, così distinta:

- € 2.665,00, lorda dipendente, per incarichi di responsabilità "ad interim" di Unità Organizzativa di I fascia, fatto salvo quanto disposto dal successivo comma 3 del presente articolo;
  - € 1.365,00, lorda dipendente, per incarichi di responsabilità "ad interim" di Unità Organizzativa di II fascia.
3. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 91, comma 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008, alle unità di personale inquadrato nella Categoria D, titolari di incarichi di cui ai commi 1 e 2 non potrà essere complessivamente corrisposta una indennità complessiva superiore all'importo annuo di € 5.165,00.
  4. L'indennità di posizione è corrisposta mensilmente.
  5. L'indennità di risultato, in coerenza con i principi stabiliti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, è erogata in due tranches: la prima, in acconto, entro il 30 giugno, a seguito di una relazione presentata dal Responsabile dell'Unità Organizzativa sullo stato degli obiettivi assegnati, e la seconda, a saldo, a seguito di valutazione della performance.
  6. La valutazione è effettuata dal Direttore Generale sulla base della apposita scheda di valutazione e nelle seguenti misure:
    - valutazione delle competenze necessarie per eccellere nel proprio lavoro (30%), rilevanti al fine di partecipare all'attribuzione dei premi connessi alla performance individuale;
    - obiettivi assegnati (60%) e risultati della Customer Satisfaction (10%) dell'Amministrazione nel suo complesso desumibili dalle rilevazioni effettuate nell'ambito del Progetto Good Practice, rilevanti al fine di partecipare all'attribuzione dei premi connessi alla performance organizzativa e a quella individuale.
  7. La valutazione delle competenze comporta l'attribuzione di punteggi alle tipologie di comportamento riportate nella scheda di valutazione, punteggi che potranno attestarsi da un minimo di 40 ad un massimo di 100 punti con le seguenti scale di valori:
    - a) 10 Coefficiente ottimo;
    - b) 8 Coefficiente buono;
    - c) 6 Coefficiente sufficiente;
    - d) 4 Coefficiente insufficiente.
  8. La indennità di risultato:
    - a) è corrisposta interamente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target  $\geq 75$  e  $\leq 100$ ;
    - b) è corrisposta proporzionalmente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target  $\geq 50$  e  $\leq 74$ ;
    - c) non è corrisposta se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target  $\leq 49$ .







9. Il budget destinato alle indennità previste e disciplinate dal presente articolo, per l'anno 2023, è stimato in € 104.500,38, cui si aggiungono gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, pari a € 34.171,62, per un totale complessivo di € 138.672,00.
10. Il Direttore Generale può, altresì, conferire specifici qualificati incarichi per lo svolgimento di funzioni specialistiche al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D, ai sensi dell'articolo 91, commi 1 e 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008. Tali incarichi, tenuto conto della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, sono retribuiti, con una indennità accessoria annua, revocabile, di importo pari ad € 1.919,16, lordo dipendente. La predetta indennità è corrisposta con cadenza mensile. Per l'anno 2023 si prevede un budget destinato a tale finalità pari ad un totale complessivo di € 86.738,52.

#### Articolo 12

Indennità di responsabilità alle unità di personale inquadrato nella Categoria C, ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera d) del CCNL 2016-2018

1. Alle unità di personale inquadrato nella Categoria C, alle quali, con provvedimento del Direttore Generale, sono conferiti, ai sensi dell'articolo 91, commi 1 e 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008, incarichi di responsabilità di Unità Organizzative di II fascia, prive del relativo Responsabile di Categoria D, è corrisposta, con cadenza mensile, a titolo di acconto, salvo conguaglio in sede di verifica dei risultati raggiunti, una indennità accessoria annua pari ad € 2.500,00, lorda dipendente.
2. La predetta indennità è finanziata con il budget di cui all'articolo 11, comma 9, del presente contratto.

#### Articolo 13

Utilizzo Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la Categoria EP

1. Le Parti concordano di ripartire le risorse del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la Categoria EP, costituito ai sensi dell'articolo 65 del vigente CCNL 2016-2018, che ammontano ad € 109.752,41, al lordo degli oneri riflessi a carico della amministrazione, nel modo seguente:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità (articolo 66, comma 1, lettera a) del CCNL 2016-2018 - articolo 76, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario 2006-2009)	€ 86.306,67
Retribuzione di risultato (articolo 66, comma 1, lettera a) del CCNL 2016-2018 - articolo 76, commi 4 e 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario 2006-2009)	€ 17.261,33

re

si

SP

SP

SP

mm

e

e

SP

Progressioni economiche all'interno delle singole Categorie (articolo 66, comma 1, lettera b) del CCNL 2016-2018)	€ 5.000,17
Compensi riconosciuti al personale della Categoria EP ai sensi delle disposizioni di legge (articolo 66, comma 1, lettera d) del CCNL 2016-2018) – Risorse derivanti da attività in conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo, ai sensi dell'articolo 4 D.L. 28.05.1981, n. 255, conv. nella Legge 24 -07-1981, n.391	€ 1.184,24
Totale	€ 109.752,41

#### Articolo 14

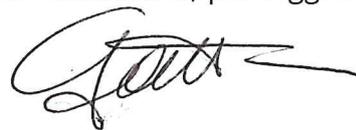
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato spettante alle unità di personale inquadrato nella Categoria "Elevate Professionalità", ai sensi dell'articolo 66 del vigente CCNL 2016-2018

1. Il trattamento economico accessorio da corrispondere alle unità di personale inquadrato nella Categoria "Elevate Professionalità", è differenziato in tre fasce, come di seguito specificato:
  - a) I fascia, con diritto alla seguente retribuzione complessiva annua lorda di € 15.500,00, così distinta:
    - € 12.916,67, importo che costituisce la retribuzione di posizione, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità;
    - € 2.583,33, pari al venti per cento dell'importo di cui al punto precedente, che costituisce la retribuzione di risultato;
  - b) II fascia, con diritto alla seguente retribuzione complessiva annua lorda di € 10.500,00, così distinta:
    - € 8.750,00, importo che costituisce la retribuzione di posizione, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità;
    - € 1.750,00, pari al venti per cento dell'importo di cui al punto precedente, che costituisce la retribuzione di risultato;
  - c) III fascia, con diritto alla seguente retribuzione complessiva annua lorda di € 6.000,00, così distinta:
    - € 5.000,00, importo che costituisce la retribuzione di posizione, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità;
    - € 1.000,00, pari al venti per cento dell'importo di cui al punto precedente, che costituisce la retribuzione di risultato;
2. Fermo restando quanto previsto dai successivi commi 3 e 4 del presente articolo, le unità di personale inquadrato nella Categoria "Elevate Professionalità" saranno collocate in una delle tre fasce con provvedimento del Direttore Generale tenuto conto dei seguenti criteri: anzianità complessiva nella Categoria "Elevate Professionalità", posizione economica rivestita nella Categoria "Elevate Professionalità", complessità del Settore di competenza.
3. Alle unità di personale inquadrato nella Categoria "Elevate Professionalità" cui sono attribuiti incarichi ad interim su uno o più Settori, spetta il trattamento economico accessorio di cui al comma 1, lettera a) del presente articolo.
4. Alle unità di personale inquadrato nella Categoria "Elevate Professionalità" cui sono attribuiti dal Direttore Generale ulteriori e particolari incarichi di




responsabilità di natura specialistica e altamente tecnica, quale Responsabile della Transizione al Digitale (RDT), spetta un incremento del trattamento economico di cui al comma 1 del presente articolo, così distinto:

- a) € 1.083,33, a titolo di incremento della retribuzione di posizione, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità;
  - b) € 216,67, pari al venti per cento dell'importo di cui alla lettera a), che costituisce l'incremento della retribuzione di risultato.
5. Alle unità di personale inquadrato nella Categoria "Elevate Professionalità" con rapporto di lavoro a tempo parziale, in misura percentuale superiore all'80%, la retribuzione di posizione e di risultato sono corrisposte in misura piena. Al di sotto della predetta percentuale, la retribuzione di posizione e di risultato sono corrisposte in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.
  6. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità delle unità di personale inquadrato nella Categoria "Elevate Professionalità" che svolgono incarichi aggiuntivi, è prevista, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio, in ragione dell'impegno richiesto, pari al 60% dell'importo disponibile, una volta detratti gli oneri a carico della amministrazione.
  7. Le Parti concordano che:
    - le risorse determinate ai sensi dell'articolo 75, comma 8, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008, pari al 40% dell'ammontare complessivo dei compensi previsti per gli incarichi aggiuntivi conferiti alle unità di personale inquadrato nella Categoria "Elevate Professionalità" sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato di cui al comma 1 del presente articolo;
    - le predette risorse sono ripartite dal Direttore Generale tra le unità di personale inquadrato nella Categoria "Elevate Professionalità", in servizio nel periodo considerato, tenuto conto della valutazione di cui al successivo comma 11 del presente articolo e delle disposizioni contenute nell'articolo 76, comma 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008.
  8. La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente.
  9. La retribuzione di risultato viene erogata a seguito di valutazione delle performance, in coerenza con i principi stabiliti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
  10. La valutazione è effettuata dal Direttore Generale sulla base della apposita scheda di valutazione e nelle seguenti misure:
    - valutazione delle competenze necessarie per eccellere nel proprio lavoro (30%), rilevanti al fine di partecipare all'attribuzione dei premi connessi alla performance individuale;
    - obiettivi operativi assegnati (60%) e risultati della Customer Satisfaction (10%) dell'Amministrazione nel suo complesso desumibili dalle rilevazioni effettuate nell'ambito del progetto good practice, rilevanti al fine di partecipare all'attribuzione dei premi connessi alla performance organizzativa e a quella individuale.
  11. La valutazione delle competenze comporta l'attribuzione di punteggi alle tipologie di comportamento riportate nella scheda di valutazione, punteggi che








potranno attestarsi da un minimo di 40 ad un massimo di 100 punti con le seguenti scale di valori:

- e) 10 Coefficiente ottimo;
- f) 8 Coefficiente buono;
- g) 6 Coefficiente sufficiente;
- h) 4 Coefficiente insufficiente.

12. La indennità di risultato:

- d) è corrisposta interamente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target  $\geq 75$  e  $\leq 100$ ;
- e) è corrisposta proporzionalmente se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target  $\geq 50$  e  $\leq 74$ ;
- f) non è corrisposta se il valore della valutazione a consuntivo è compreso nel target  $\leq 49$ .

13. Il budget destinato alle indennità previste e disciplinate dal presente articolo, è stimato complessivamente, per l'anno 2023, in € 103.568,00.

#### Articolo 15

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

1. Le Parti rinviando all'Accordo "stralcio" sulle Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2023, sottoscritto in data 29 settembre 2023.

#### Articolo 16

##### Criteri di ripartizione delle risorse derivanti da attività in conto terzi e riservate al Fondo Comune di Ateneo

1. Le Parti concordano di ripartire le somme derivanti da attività conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo nell'anno 2022, pari all'importo complessivo lordo di € 28.816,45, secondo le disposizioni contenute nell'Accordo per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo, sottoscritto in data 3 settembre 2019, in merito al quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha reso parere positivo con Verbale del 10 settembre 2019, n.9/2019, registrato nel protocollo di ateneo in pari data con il numero progressivo 18958.

#### Articolo 17

##### Fondo incentivi per funzioni tecniche

1. Le Parti concordano di ripartire le risorse destinate agli incentivi per funzioni tecniche, già accantonate nel pertinente fondo, ai sensi dell'articolo 113 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, pari all'importo complessivo lordo di € 73.674,70, secondo le disposizioni contenute nel vigente Regolamento.

#### Articolo 18

##### Lavoro Straordinario

1. Per l'anno 2023, il budget effettivamente utilizzabile per il lavoro straordinario, al lordo degli oneri riflessi a carico della amministrazione pari ad € 3.696,31, ammonta ad € 15.000,00, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 4, comma 4, del presente contratto.

2. Le Parti per la regolamentazione del lavoro straordinario rinviando all'accordo sottoscritto in data 21 marzo 2018.

#### Articolo 19

##### Conguagli indennità accessorie

1. L'Amministrazione procederà al conguaglio di eventuali somme accessorie corrisposte in eccesso e/o in difetto rispetto a quanto effettivamente spettante in relazione all'applicazione degli istituti economici disciplinati dal presente contratto collettivo integrativo.

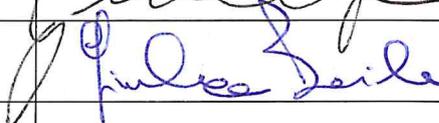
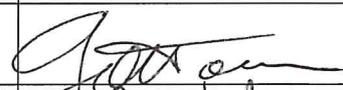
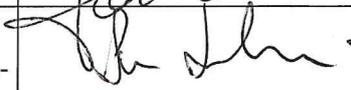
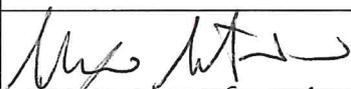


#### Articolo 20

##### Norme finali

1. Le clausole del presente contratto collettivo integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopravvenute disposizioni legislative o contrattuali cesseranno di produrre i loro effetti dalla data di entrata in vigore delle predette disposizioni.
2. Nel caso in cui si verifichi l'ipotesi prevista dal comma 1 del presente articolo, le Parti si incontreranno per adeguare il testo del contratto collettivo integrativo di lavoro alle nuove disposizioni legislative e contrattuali.
3. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro la fine del mese di gennaio 2024 per aprire la trattativa sul Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2024-2026.



DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	
Professore Gerardo CANFORA Rettore	
Ingegnere Gianluca BASILE Direttore Generale	
DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE	
Dottore Emilio FORTE Coordinatore del Comitato degli iscritti FLC-CGIL	
Dottore Emilio LANDI Referente di Ateneo CISL-F.S.U.R. - Settore Università	
Signore Gianfranco ATTANASI Segretario di Ateneo Federazione UIL SCUOLA RUA	
Dottore Ivan LOMBARDI Rappresentante Sindacale Federazione GILDA-UNAMS	
Dottoressa Irma DI DONATO Rappresentante Sindacale di Ateneo SNALS-Confsal	
Dottoressa Carmelina RUSSO Rappresentante Sindacale di Ateneo ANIEF	
Dottoressa Anna Rita ALBANESE Rappresentanza Sindacale Unitaria	
Signore Massimo MASTROIANNI Rappresentanza Sindacale Unitaria	
Dottore Vincenzo MALAFARINA Rappresentanza Sindacale Unitaria	