



06/08/2019 .....  
data .....  
083922 .....  
numero di protocollo

URSTA - VIII-6 .....  
posizione

raccomandata a mano

Ai Presidenti delle Scuole  
Ai Direttori dei Dipartimenti Universitari  
Ai Direttori/Presidenti dei Centri  
Al Direttore della Scuola di Specializzazione per  
le Professioni Legali  
Al Direttore della Scuola Interuniversitaria  
Campana di Specializzazione all'Insegnamento  
Al Direttore della Scuola di Specializzazione in  
Beni Architettonici e del Paesaggio  
Ai Direttori delle Biblioteche di Area  
Ai Capi Ripartizione  
Ai Capi Ufficio

LORO SEDI

e p.c.

Alla C.I.S.L. – SCUOLA  
nella persona del  
sig. Luigi MASTANTUONO  
in qualità di suo delegato  
[cisl@pec.unina.it](mailto:cisl@pec.unina.it)

Alla Federazione U.I.L. SCUOLA RUA  
[pubblicoimpiego@pecert.uil.it](mailto:pubblicoimpiego@pecert.uil.it)  
[uil-rua@pec.unina.it](mailto:uil-rua@pec.unina.it)

Alla F.I.c. - C.G.I.L.  
[flc-cgil@pec.unina.it](mailto:flc-cgil@pec.unina.it)  
[napoli@pec.flcgil.it](mailto:napoli@pec.flcgil.it)

Alla Federazione Gilda Unams  
Dipartimento Università  
(FGU Gilda UNAMS)  
[fgu-gilda-unams@pec.unina.it](mailto:fgu-gilda-unams@pec.unina.it)

Alla SNALS CONFESAL  
[snalsconfsal@pec.unina.it](mailto:snalsconfsal@pec.unina.it)

Al Coordinatore della RSU  
[anielesp@pec.unina.it](mailto:anielesp@pec.unina.it)

**OGGETTO: Contratto collettivo integrativo anno 2019 per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, sottoscritto in data 31.7.2019 dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalle OO.SS. Flc-C.G.I.L., C.I.S.L. – SCUOLA, Federazione U.I.L. SCUOLA RUA e dalla R.S.U.**

Si rende noto che in data 31.7.2019 – previo verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 28 del 24.7.2019 e delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.7.2019 - è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo di Ateneo anno 2019 per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, le Scuole e i Centri.

Esso non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo del contratto medesimo:

- a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
- b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

Tale contratto è reperibile sul sito web di Ateneo nella sezione "Personale/Contratto collettivo/Contratto integrativo" al seguente link: <https://www.unina.it/ateneo/personale/contratto-collettivo/contratto-integrativo>.

Il predetto contratto ha vigenza triennale, salvo eventuale diversa decorrenza fissata nei singoli articoli, precisando che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno rinegoziati, con cadenza annuale, a valle della costituzione dei Fondi del trattamento accessorio e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

Di seguito si illustrano i punti salienti del contratto in argomento strutturato in quattro Capi.

#### **A) Capo I, relativo agli Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D, come individuato all'articolo 1, punto 1 dello stesso CCI.**

L'articolo 6, rubricato "*Indennità mensile ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005*", conferma, ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005 e dell'art. 64, comma 1 e comma 5, del CCNL 19.04.2018, la corresponsione dell'indennità accessoria mensile ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005.

L'importo di detta indennità è pari a € 140,00 lordi, erogato per 12 mensilità.

Detta indennità mensile accessoria è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa trasversali in Ateneo, definiti nel Piano Integrato 2019-2021 - approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/03/2019 con delibera n.161 e su cui il Nucleo di Valutazione di Ateneo ha espresso parere favorevole; a tali obiettivi concorre tutto il personale tecnico-amministrativo, come individuato all'art. 1, punto 1).

L'articolo 7, rubricato "*Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza*", conferma tutti gli istituti già presenti nel medesimo articolo, punti da 1) a 15), del contratto collettivo integrativo per l'anno 2018, ivi compresi l'istituto del turno, regolato dalle medesime condizioni già previste nei CC.CC.II. degli ultimi anni e confermate all'art. 9 del nuovo contratto collettivo integrativo, e quello della reperibilità, alle medesime condizioni riportate all'art. 8 del nuovo contratto.

**I responsabili delle strutture interessate dovranno attenersi alle condizioni fissate nel presente articolo, effettuando le comunicazioni mensili relative alle voci da 1) a 15) all'Ufficio relazioni sindacali e trattamento accessorio mediante apposite dichiarazioni ("Modulo comunicazione lavoro disagiato-URSTA 5" e, solo per i turni, "Comunicazione turni-URSTA 7"), reperibili sul sito web di Ateneo all'indirizzo <http://www.unina.it/ateneo/personale/contratto-collettivo/contratto-integrativo> e nella sezione modulistica all'indirizzo <http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.**

Per l'eventuale richiesta di una nuova articolazione oraria in turni occorre utilizzare il modello "*Istanza di rilascio di autorizzazione all'orario di lavoro articolato in turni- URSTA 6*".

L'articolo 10, rubricato "*Compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi- Performance organizzativa*", è stato strutturato nei seguenti due paragrafi:

- ✓ **Premi correlati alla performance organizzativa:** in relazione a tale destinazione sono confermate le voci A, B, C e D già presenti nel contratto collettivo integrativo 2018. In particolare:
  - Alla voce A, in conformità con il vigente modello di valutazione, per il 50% del premio connesso al raggiungimento dell'obiettivo di continuità della struttura unitariamente intesa per il personale di cui alle tipologie da Aa) ad Af), come individuate dal contratto collettivo integrativo del 31.7.2019, sono stati previsti i seguenti importi:

Personale beneficiario per l'anno 2019 del premio di produttività collettiva di cui alla lettera A, tipologia:	Importo pro capite
Aa)	€ 675,00
Ab) non dispiega effetti	€ 675,00
Ac) non dispiega effetti	€ 200,00
Ad)	€ 570,00
Ae)	€ 570,00
Af)	€ 570,00

Corre l'obbligo di precisare che gli importi di cui alle voci Ab e Ac non dispiegano effetti per il 2019, tenuto conto di quanto disposto dal penultimo e dall'ultimo capoverso dell'art. 10 medesimo.

Si ricorda che, limitatamente al personale in servizio presso le biblioteche di area e le raccolte librerie, nel 2019 continua ad essere in vigore la modifica del sistema di valutazione già comunicata con la circolare n. 17588 del 20.2.2018 (reperibile sul sito web di ateneo al seguente link [https://www.unina.it/documents/11958/15959688/Sistema\\_valutazione\\_Biblio\\_Circolare\\_17588\\_20-2-2018.pdf](https://www.unina.it/documents/11958/15959688/Sistema_valutazione_Biblio_Circolare_17588_20-2-2018.pdf)), al cui contenuto in toto si rinvia.

- Alla voce B viene destinata la somma € 20.160,00 per remunerare il personale tecnico-amministrativo che presta servizio presso l'Ufficio Contabilità e Adempimenti Fiscali nonché l'unità in servizio presso l'Area Gestione Finanziaria e Contabile del Centro Servizi Informativi che il Responsabile del suddetto Centro individua per prestare supporto a tale attività, per incentivare la produttività ed il miglioramento del servizio di assistenza fiscale a tutti i dipendenti dell'Ateneo, correlato ad un aumento delle prestazioni di lavoro.

**Restano confermate le modalità già previste e gli adempimenti richiesti per l'anno 2018 al Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo e al Presidente del CSI.**

- Alla voce C, resta confermata, nei medesimi importi unitari previsti per il 2018, l'elemento retributivo annuo lordo volto a incentivare il miglioramento del servizio di distribuzione dei buoni pasto destinato a n. 3 unità di personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ufficio Gestione Buoni Pasto e Riproduzione Xerografica addetto alla gestione dei buoni pasto, come individuato dal Dirigente della Ripartizione di afferenza e ad un massimo di 40 unità di personale tecnico-amministrativo addetto alla procedura ticket per i punti di distribuzione dislocati presso le varie strutture dell'Ateneo, come individuato a cura del Dirigente competente.

**Restano confermate le modalità già previste e gli adempimenti richiesti per l'anno 2018 al Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale.**

- Alla voce D, per la prosecuzione, senza soluzione di continuità, dell'attività di verifica e bonifica dei dati economici e giuridici delle posizioni assicurative nella Procedura Nuova Passweb da parte del gruppo di lavoro già individuato con Ordini di Servizio n. 120 del 2018 e n. 244 del 9.7.2019 è confermato, un premio correlato alla performance organizzativa per la bonifica di almeno 320 carriere entro il 31 dicembre 2019, per un importo massimo complessivo di € 39.600,00 (pari ad un importo pro capite annuo lordo di € 1.800,00, da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio), previa attestazione dell'effettivo raggiungimento del risultato resa congiuntamente dal Dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico e dal Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo, **per i quali restano confermate le modalità già previste e gli adempimenti richiesti per l'anno 2018.**

- ✓ **Premi correlati alla performance individuale:** in conformità con il vigente modello di valutazione, sono stati previsti, per il 50% del premio connesso alla valutazione individuale dei comportamenti del personale di cui alle tipologie), come individuate dal contratto collettivo integrativo del 31.7.2019, da Aa) ad Af) e per la totalità del premio connesso alla valutazione individuale dei comportamenti del personale di cui alla tipologia Ag), i seguenti importi:

Personale beneficiario per l'anno 2019 del premio connesso alla valutazione dei comportamenti individuali (performance individuale) di cui alla lettera A, tipologia:	Importo pro capite
Aa)	€ 675,00
Ab) non dispiega effetti	€ 675,00
Ac) non dispiega effetti	€ 200,00
Ad)	€ 570,00
Ae)	€ 570,00
Af)	€ 570,00
Ag)	€ 800,00

Anche per il 2019 sia gli importi indicati nella tabella relativa alla performance organizzativa di cui alla lettera A), sia quelli indicati nella tabella relativa alla performance individuale saranno corrisposti sempreché detto personale non abbia percepito nell'anno 2018 compensi in conto terzi per un importo complessivamente pari o superiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell'anno 2018 compensi per conto terzi per un importo complessivamente inferiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra l'importo percepito per conto terzi e la somma degli importi scaturenti dalle due tabelle.

I premi di produttività di cui all'articolo 10 sono cumulabili tra di loro e sono compatibili con i compensi per lavoro straordinario, con l'indennità ex art. 41 CCNL 27.01.05, con l'indennità di responsabilità; di converso sono incompatibili con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate dall'art. 7 del presente accordo, nonché con i compensi di cui all'art. 64, comma 2, lett. g) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018.

**Con riferimento ai compensi per la performance di cui al punto A), si precisa che per l'anno 2019 l'erogazione avverrà in un'unica soluzione, sia per la quota del compenso correlata alla performance organizzativa (obiettivo di continuità) che per quella correlata alla performance individuale (valutazione dei comportamenti).**

Pertanto, **entro il 5 novembre 2019** utilizzando i modelli reperibili nella sezione "*Modulistica/Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio*" al link <http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>:

- i responsabili delle strutture di cui alle lettere Aa), Ab), Ae) ed Af) (Dirigenti delle rispettive Ripartizioni, Presidenti/Direttori di Centri, Presidenti di Scuola) dovranno far pervenire all'U.R.S.T.A.:
  - ✓ un unico file di monitoraggio dell'obiettivo di continuità di ciascuna struttura per l'attività dall'1.1.2019 al 31.10.2019,
  - ✓ le schede per la valutazione dei comportamenti di tutto il personale tecnico-amministrativo oggetto della valutazione medesima;
- i responsabili delle strutture di cui alla lettera Ad) (Presidente del CAB per le Biblioteche di Area aperte al pubblico, Direttori dei Dipartimenti per le raccolte librerie pari a non meno di 15.000 volumi, che osservino inoltre un orario di apertura al pubblico di almeno 29 ore settimanali) dovranno far pervenire all'U.R.S.T.A.:
  - ✓ le schede per la valutazione dei comportamenti di tutto il personale tecnico-amministrativo oggetto della valutazione medesima,
  - ✓ per le sole raccolte librerie, la dichiarazione del responsabile della struttura che individua le unità di personale destinate alle raccolte librerie con indicazione del periodo,
  - ✓ solo a fini ricognitivi (senza alcuna incidenza sull'eventuale corresponsione del compenso spettante) un riepilogo su base mensile, per il periodo gennaio-ottobre 2019, delle richieste bibliografiche (cartacee o on line) pervenute ed evase, sulla base dello schema riportato nella

nuova scheda (inserita a pag. 5 del documento di modifica del sistema di valutazione disponibile al seguente link:

[https://www.unina.it/documents/11958/15959688/Sistema\\_valutazione\\_Biblio\\_2018.pdf](https://www.unina.it/documents/11958/15959688/Sistema_valutazione_Biblio_2018.pdf)), che contiene, tra l'altro, un campo per la rilevazione della media del periodo di riferimento. La media mensile risultante viene raffrontata in tale scheda con il medesimo dato relativo all'anno precedente, come fornito dall'URSTA a ciascuna struttura interessata; laddove si rilevasse una riduzione della media superiore al 10% rispetto al dato dell'anno precedente, il responsabile della struttura deve fornire, entro il medesimo termine del 5 novembre, una giustificazione scritta delle circostanze che hanno determinato tale riduzione, che sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione;

- i responsabili delle strutture di cui alla lettera Ag) (Presidenti/Direttori delle altre strutture universitarie non ricomprese nelle precedenti lettere) dovranno far pervenire all'U.R.S.T.A. le sole schede di valutazione dei comportamenti di tutto il personale tecnico-amministrativo oggetto della valutazione medesima.

L'**articolo 11** rubricato "Indennità di responsabilità e funzione specialistica di posizioni organizzative", alla lettera A conferma quanto già previsto nel contratto collettivo integrativo 2018 in relazione alla misura e le modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità corrisposta in relazione alla titolarità dei medesimi incarichi ivi previsti, **con la sola aggiunta, alla lettera d), del direttore tecnico del CESMA:**

- a) capo di ufficio afferente alle Ripartizioni e alle Scuole;
- b) capo di ufficio dipartimentale/responsabile dei processi amministrativo-contabili a supporto del Direttore di Dipartimento/Direttore/Presidente di Centro, nonché delle strutture assimilate individuate dall'art. 6 del vigente Regolamento di Amministrazioni, Finanza e Contabilità;
- c) direttore tecnico del C.S.I.;
- d) direttore tecnico del COINOR e del CESMA;
- e) direttore tecnico del Centro di Ateneo Biblioteche;
- f) direttore di Biblioteca di Area;
- g) addetto stampa (incarico conferito dal Rettore);
- h) direttori tecnici dei Musei.

La corresponsione di un terzo dell'indennità di responsabilità è connessa ai risultati conseguiti, secondo il vigente modello di valutazione pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente/Performance/Sistema di misurazione e valutazione della performance" al seguente link: <http://www.unina.it/trasparenza/performance/misura/>.

La relativa modulistica è parimenti disponibile sul sito web di Ateneo, nella sezione "Modulistica/Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio" al seguente link: <http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

**Il medesimo art. 11, alla lettera B), istituisce, in via sperimentale, per l'anno 2019, tenuto conto delle funzioni specialistiche e di responsabilità correlate all'incarico di caporeparto già formalmente conferito dal Direttore Generale a personale tecnico-amministrativo inquadrato in categoria D presso alcuni uffici dell'Amministrazione Centrale, un'apposita indennità nella misura di € 1.200,00 annui lordi pro capite.**

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 91, comma 4 del CCNL comparto Università del 16.10.2008, anche tale indennità è corrisposta nel seguente modo:

- a) i 2/3 in via ordinaria per effetto dell'incarico rivestito, corrisposti mensilmente;
- b) il restante eventuale 1/3, a seguito di verifica dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, attestati congiuntamente dal relativo Capo dell'ufficio e dal Dirigente competente.

Le indennità di cui all'articolo 11 sono erogate in proporzione al periodo di effettiva copertura della responsabilità e cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e responsabilità oggetto dell'incarico.

L'indennità di responsabilità è incompatibile con l'indennità di turno.

L'articolo 12 (*“Incremento dell’indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso, connessa alle posizioni organizzative di maggiore complessità”*) conferma in toto il contenuto dell’art. 12 del contratto collettivo integrativo per l’anno 2018, del 18.7.2017, in relazione all’incremento, anche per il 2019, dell’indennità di responsabilità, pari a € 900,00 annui lordi pro capite, per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso con incarico connesso alle posizioni organizzative di maggiore complessità, ribadendo anche la medesima suddivisione per tipologia di struttura:

Tipologie di struttura	Numero massimo di posizioni organizzative disponibili	Note
Uffici Dipartimentali Contabilità	20	Senza compilazione della scheda. Il numero di riferisce agli Uffici Contabilità la cui responsabilità è attualmente in capo ad una unità di personale t.a. inquadrata in categoria D
Uffici afferenti alle Ripartizioni	30	Con compilazione della scheda.
Centri (interdipartimentali di ricerca, di servizio interdipartimentali, di servizio di Ateneo, interuniversitari di ricerca)	12	Con compilazione della scheda
Uffici afferenti alle Scuole	4	Con compilazione della scheda
Biblioteche di Area	7	Con compilazione della scheda
Uffici Dipartimentali diversi dagli Uffici Contabilità	20	Con compilazione della scheda

**Al fine di individuare le posizioni organizzative di maggiore complessità nell’ambito dell’Ateneo per l’anno 2019 sarà inoltrata specifica nota circolare ai responsabili delle strutture coinvolte, corredata della scheda di valutazione da compilare per ciascuna posizione organizzativa.**

Per quanto concerne il lavoro straordinario 2019 (cfr. **articolo 15**, rubricato *“Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario”*), si rinvia alle note direttoriali di assegnazione del monte ore che sono state inviate a tutte le strutture interessate e alle direttive ivi impartite. I modelli per la comunicazione mensile delle ore di straordinario effettuate (URSTA3 per Ripartizioni e uffici ad esse afferenti, URSTA4 per tutte le altre strutture) sono disponibili nella sezione Modulistica dell’URSTA al link <https://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

**B) Capo II, relativo agli Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP, come individuato all’articolo 1, punto 1 dello stesso CCI.**

L’articolo 18 dedicato alla disciplina della *“retribuzione di risultato”*, da erogarsi a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale, **conferma anche per il 2019 la misura della retribuzione di risultato del personale inquadrato in categoria EP nella percentuale del 30% del valore della retribuzione di posizione**, nei limiti delle risorse disponibili del fondo costituito, per ciascun anno, per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP.

La corresponsione della retribuzione di risultato è connessa ai risultati conseguiti, secondo il vigente modello di valutazione definito dal Nucleo di Valutazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione e pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione *“Amministrazione trasparente/Performance/Sistema di misurazione e valutazione della performance”* al seguente link: <http://www.unina.it/trasparenza/performance/misura/>.

La relativa modulistica è parimenti disponibile sul sito web di Ateneo, nella sezione *“Modulistica/Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio”* al seguente link:

<http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>.

**C) Capo III, relativo ai criteri generali finalizzati alla selezione per le progressioni all'interno di ciascuna categoria per l'anno 2019.**

Nello specifico si rinvia in toto a quanto contenuto negli articoli 19, 20 e 21 del contratto collettivo integrativo in discorso e al contenuto del singolo bando, reperibile sul sito web di Ateneo.

**D) Capo IV, relativo agli istituti giuridici per il personale inquadrato in categoria B, C, D ed EP**

Il capo disciplina gli istituti non aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL alla contrattazione collettiva integrativa e si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo inquadrato in categoria B, C, D ed EP di cui all'art.1, punto 1, salvo quanto eventualmente previsto dai singoli articoli. L'art. 22 rinvia a quanto già fissato negli articoli 22 "conto ore individuale", e 26 "rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza" del Contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 25.7.2013.

Gli altri articoli del capo in esame sostanzialmente confermano la disciplina del Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2017, sottoscritto in data 18.7.2017; pertanto nel seguito si evidenziano le modifiche introdotte a tale disciplina dal contratto appena sottoscritto.

All'art. 23 ("**Orario istituzionale di lavoro, modifiche dell'orario istituzionale, flessibilità oraria, pausa pranzo e fruizione del buono pasto**") è stato inserito il paragrafo 1c. ("**Antefascia**") che dispone che per il solo personale tecnico-amministrativo che osservi il profilo orario con ingresso in servizio alle ore 8.00, l'eventuale ingresso effettuato anticipatamente tra le ore 7:50 e le 7:59 è computato nell'ambito dell'orario ordinario da osservare nel giorno stesso (anche ai fini della maturazione del buono pasto); conseguentemente l'uscita dal servizio deve essere effettuata anch'essa in anticipo nella misura corrispondente ai minuti di ingresso anticipato. L'eventuale permanenza in servizio oltre la conclusione del proprio orario di lavoro, dovrà infatti sempre essere preventivamente autorizzata dal proprio Responsabile di Struttura/superiore gerarchico per far fronte ad eccezionali ragioni di servizio.

Il medesimo articolo, al punto 3, ("**Flessibilità dell'orario**"), conferma l'istituto della flessibilità in ingresso, fino alle ore 9:00 a tutto il personale tecnico-amministrativo che osserva un profilo orario autorizzato con ingresso nella fascia oraria compresa tra le 8:00 e le 8:20 (anziché tra le 8.00 e le 9:00 come previsto dal precedente CCI del 2017) Parimenti, nei casi di profili orari autorizzati il cui ingresso sia antecedente alle ore 8:00 o successivo alle ore 8:20 (successivo alle ore 9:00, come precedentemente sancito), e per il personale che articola la propria prestazione di lavoro in turni, l'istituto della flessibilità è fissato in quaranta minuti a partire dall'orario di ingresso previsto. Nel resto è confermata la disciplina del CCI 2017.

**La novità sostanziale del punto in esame è rappresentata dall'introduzione, in via sperimentale a partire dal mese di ottobre 2019 e per la durata di sei mesi, della flessibilità in uscita, consentita per tutti i profili orari fino a un massimo di 20 minuti. Dovrà essere in ogni caso sempre assicurata dalla struttura unitariamente intesa l'apertura al pubblico negli orari pomeridiani fino alle ore 16:30.** Su tale aspetto, fermo restando gli eventuali adempimenti in capo al CSI, ci si riserva di effettuare una specifica circolare per confermare l'avvio effettivo di detta flessibilità in uscita.

L'articolo prevede che le parti che hanno sottoscritto il CCI 2019 si incontrino prima della conclusione della predetta fase sperimentale per valutare gli esiti della sperimentazione e assumere le relative determinazioni.

All'art. 24 ("**Contributi sindacali**"), ferma restando la disciplina già vigente in materia, fissa al giorno 18 di ciascun mese il termine entro cui il dipendente può presentare o revocare all'Ufficio Stipendi la delega di riscossione a favore dell'O.S. e/o dell'associazione a carattere sociale e ricreativa prescelta per la riscossione della quota mensile dello stipendio destinata al pagamento del relativo contributo.

L'Ufficio Stipendi, entro la fine del mese successivo, invia all'indirizzo di posta elettronica certificato assegnato a ciascuna sigla sindacale, l'elenco nominativo dei dipendenti sui quali sono state operate le trattenute sulle retribuzioni; l'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, di norma entro il mese successivo, invia all'indirizzo di posta elettronica certificato assegnato a ciascuna sigla sindacale, i

nominativi del personale neoassunto o trasferito da altra amministrazione nonché del personale cessato dal servizio a qualunque titolo.

L'articolo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, con la sola eccezione del personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

L'art. 29 ("**Rapporto di lavoro a tempo parziale**") rinvia a quanto già disposto dall'art. 56 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018. Per l'applicazione di quanto previsto al comma 7 di tale articolo (che demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari che consentono di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, già fissato nel 25% della consistenza del personale di ciascuna area e categoria rilevata al 31 dicembre di ciascun anno) le parti hanno stabilito di trattare la materia in una distinta sequenza contrattuale.

L'art. 31 ("**Servizi Sociali**") rinvia in toto al contenuto dell'accordo stralcio del contratto collettivo integrativo per l'anno 2019, in materia di welfare integrativo, sottoscritto in data 18.2.2019 e reperibile sul sito web di Ateneo al seguente link:

[http://www.unina.it/documents/11958/18551100/01\\_Versione\\_accessible\\_accordo\\_stralcio\\_CCI-2019.pdf](http://www.unina.it/documents/11958/18551100/01_Versione_accessible_accordo_stralcio_CCI-2019.pdf).

Si prega di garantire la massima diffusione tra tutto il personale tecnico-amministrativo.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Francesco BELLO

F.to

*Ripartizione Risorse Umane Personale  
contrattualizzato e Trattamento Pensionistico  
Dirigente: dott.ssa Gabriella Formica  
Unità organizzativa responsabile del procedimento:  
Ufficio relazioni sindacali e trattamento accessorio:  
Capo Ufficio: Antonia Nastri  
Tel. 0812537815*