

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI
E DELL'AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ
Triennio 2024-2026**

**Parte Generale
Personale inquadrato nelle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari
triennio 2024-2026**

Art. 1

Ambito, campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex cat. B, C e D sino al 30.04.2024) in servizio presso le Aree, gli Uffici ad esse afferenti, gli Uffici in staff alla Direzione Generale e al Rettorato, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri ed altre strutture dell'Ateneo, fermo restando quanto previsto al successivo comma 2.
- 2 Il presente contratto collettivo integrativo non si applica al personale tecnico-amministrativo individuato nell'elenco di cui all'allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, salvo quanto previsto dal successivo art. 10, ultimo periodo.
3. Conformemente a quanto disposto dall'art. 8, comma 3, del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024, il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale, salva diversa eventuale decorrenza/vigenza prevista dai successivi capi/articoli; i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno rinegoziati, con cadenza annuale, a valle della costituzione del Fondo risorse decentrate per le Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

Capo I

Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari – parte economica anno 2024 – parte giuridica anni 2024-2026

Art. 2

Fondo risorse decentrate per le Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex art. 119 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 18.1.2024

Fondo anno 2024	Importo
Fondo risorse decentrate per le Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (Euro,) <u>al netto: delle quote di incentivi per funzioni tecniche (Euro 926.058,54); delle somme già oggetto di contrattazione (CCI 25.7.2024) per complessivi Euro 1.674.952,17</u>	8.220.607,10

Art. 3

Destinazione delle risorse del fondo ex art. 119 CCNL 18.1.2024 anno 2024

Per l'anno 2024, l'ammontare utilizzabile del fondo di cui al presente articolo, pari ad Euro **8.220.607,10**, oltre oneri a carico Ente, è ripartito tra i seguenti istituti:

Indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art 120, comma 5, CCNL 18.01.2024	3.142.600,00
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 120, comma 2, lett. b) del CCNL 18.1.2024)	1.623.922,52
Premi correlati alla performance individuale (art. 120, comma 2, lett. a) del CCNL 18.1.2024)	926.629,17
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro e alla reperibilità (art. 120, comma 2, lett. c) del CCNL 18.1.2024)	708.479,16
Indennità di responsabilità ex art. 92, comma 3, del CCNL 18.1.2024 (art 120 comma 2, lett. f)	660.216,67
Ulteriore finanziamento delle posizioni organizzative e professionali ex art 87 del CCNL 18.01.2024 e degli incarichi di specifiche responsabilità per le Aree degli Operatori e dei Collaboratori ex art. 117 del CCNL 18.1.2024	Vedi artt. 5, 7 e 9
PEO 2024 (art. 120 comma 2, lett. l) (cfr. Capo II)	264.104,79
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 1, comma 297, lett. b), della legge n. 234/2021 anno 2024 e art 120 comma 2, lett. h) del CCNL 18.01.2024)	841.764,57

Art. 4 **Indennità mensile**

1. È confermata, ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005 e dell'art. 120, comma 5, del CCNL 18.01.2024 la corresponsione dell'indennità accessoria mensile pari ad Euro 140,00 lordi, erogata per 12 mensilità al personale dell'Area degli Operatori, Collaboratori e Funzionari, nei limiti dello stanziamento di cui all'art. 3 del presente Accordo.
2. Detta indennità mensile accessoria è destinata al complesso del personale tecnico-amministrativo dell'Area degli Operatori, Collaboratori e Funzionari, come individuato all'art. 1, punto 1), che concorre tutto al raggiungimento degli obiettivi organizzativi trasversali di performance di Ateneo assegnati per l'anno 2024 e risultanti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Ateneo (P.I.A.O.) per il triennio 2024-2026.

Art. 5 **Performance organizzativa e individuale**

Performance Organizzativa - Disposizioni generali per gli anni 2025 e 2026

Le parti si impegnano a rivedere il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per gli anni 2025 e seguenti, nel rispetto delle relazioni sindacali in applicazione del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18.01.2024, al fine di aggiornare lo stesso per consentire a tutto il personale tecnico-amministrativo in servizio presso le strutture dell'Ateneo di essere destinatario del premio correlato alla performance organizzativa che sarà determinato di anno in anno, nei limiti del Fondo Risorse Decentrate per le Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

L'importo del premio per la performance organizzativa determinato nel contratto collettivo integrativo parte economica per gli anni 2025 e 2026, e tenuto conto dell'eventuale importo minimo garantito che sarà determinato nei distinti contratti collettivi integrativi vigenti negli anni di riferimento, scaturirà dalla differenza tra l'importo lordo annuo massimo di performance organizzativa spettante al personale beneficiario e:

- I compensi dallo stesso percepiti per attività in conto terzi riferiti all'anno precedente rispetto all'anno a cui si riferisce la suddetta performance;
- I compensi ex art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, e/o ex art. 9 comma 1, della legge n. 240/2010 e/o derivanti da altre disposizioni di legge che prevedano incentivi al personale il cui diritto a percepirla maturi nell'anno a cui si riferisce la suddetta performance.

Performance organizzativa – Disposizioni per l'anno 2024 (Euro 1.623.922.52)

Tipologia A - È confermato anche per l'anno 2024 il premio annuo correlato al raggiungimento dell'obiettivo di continuità secondo quanto previsto dal relativo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Tale premio è corrisposto a tutto il personale tecnico-amministrativo nella misura annua lorda di Euro 1.150,00, ad eccezione di quanto specificato ai successivi commi.

Per il personale tecnico-amministrativo che abbia percepito nell'anno 2023 compensi per attività in conto terzi e/o abbia maturato nell'anno 2024 compensi di cui all'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, e/o di cui all'art. 9 comma 1, della legge n. 240/2010 e/o in applicazione di

altre disposizioni di legge che prevedano incentivi al personale, l'importo del predetto premio è determinato dalla differenza tra l'importo lordo annuo massimo di Euro 1.150,00 fissato per la performance organizzativa e gli importi percepiti per le suindicate attività, tenuto conto di una riduzione pari ad Euro 500,00. Pertanto il personale che avrà percepito i compensi per le suddette indennità per un importo complessivo superiore a Euro 1.650,00 vedrà assorbita la performance organizzativa dai compensi suddetti

In applicazione di tutto quanto sopra disposto, l'Ufficio Stipendi, in sede di pagamento dei decreti di liquidazione formalizzati dai soggetti legittimati con riferimento agli incentivi per funzioni tecniche, nonché agli incentivi di cui all'art. 9, comma 1, della legge n. 240/2010 e/o in applicazione di altre disposizioni di legge che prevedano incentivi al personale, provvederà:

- al recupero totale dell'importo liquidato per la performance organizzativa, laddove l'importo dei compensi correlati alle predette attività dovesse risultare complessivamente superiore a Euro 1.650,00;
- al recupero parziale dell'importo liquidato per la performance organizzativa, fermo restando la riduzione di Euro 500,00, laddove l'importo dei compensi correlati alle predette attività dovesse risultare complessivamente pari o inferiore a Euro 1.650,00;

Inoltre, al solo personale destinatario delle indennità di cui al successivo art. 6 dal punto 1 al punto 15, il premio di Euro 1.150,00 compete a concorrenza rispetto agli importi percepiti nel medesimo anno 2024 in applicazione del citato art. 6.

Gli importi come sopra recuperati confluiranno nuovamente nel fondo del trattamento accessorio dell'anno successivo a quello in cui si effettua il recupero.

Importo complessivo fondo specifico: Euro **1.563.022,52**.

Tipologia B – 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, è confermato anche per l'anno 2024 il premio collettivo al personale tecnico-amministrativo che presta servizio presso l'Ufficio Contabilità e Adempimenti Fiscali e all'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; l'importo annuo previsto deriva dal riconoscimento di un compenso pari a **Euro 18,30 lordi** per ogni dichiarazione elaborata e trasmessa all'Agenzia delle Entrate.

Numero di unità destinatarie: **8**

Importo complessivo fondo specifico: Euro **10.500,000**

Tipologia C - (attività di verifica e bonifica dei dati economici e giuridici delle posizioni assicurative nella Procedura Nuova Passweb per la bonifica di almeno 320 carriere entro il 31 dicembre 2024) per un importo pro capite lordo per 11 mesi di Euro 1.800,00 da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio.

Numero di unità destinatarie (personale in servizio presso Ufficio Stipendi e Pensioni, come individuato con provvedimento del Direttore Generale): **28**

Importo complessivo fondo specifico: Euro **50.400,000**

Performance Individuale - Disposizioni generali per gli anni 2025 e 2026

Le parti convengono che per gli anni 2025 e 2026, nei rispettivi contratti collettivi integrativi parte economica, fisseranno un tetto massimo per incentivi/compensi a titolo di conto terzi, in applicazione dell'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, e/o dell'art. 9 comma 1, della legge n. 240/2010 e/o in applicazione di altre disposizioni di legge che prevedano incentivi al personale,

al fine di determinare il personale tecnico-amministrativo che sarà escluso dalla corresponsione del premio annuo di performance individuale, fermo restando la valutazione dei comportamenti individuali da parte dei rispettivi soggetti legittimati in base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

Le economie che scaturiscono dall'applicazione di detto tetto, sono finalizzate per il 60% ad incrementare i premi correlati alla performance organizzativa (tipologia A del presente articolo) per il solo personale tecnico-amministrativo che non abbia percepito nell'anno di riferimento alcun incentivo/compenso a titolo di conto terzi, in applicazione dell'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, e/o dell'art. 9 comma 1, della legge n. 240/2010 e/o in applicazione di altre disposizioni di legge che prevedano incentivi al personale; per il restante 40% sono finalizzate all'ulteriore finanziamento delle posizioni organizzative e professionali ex art. 87 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18.01.2024, nonché degli incarichi di specifiche responsabilità per le Aree degli Operatori e dei Collaboratori ex art. 117 del predetto CCNL.

Performance individuale – Disposizioni per l'anno 2024 (Euro 926.629,17)

A tutto il personale tecnico-amministrativo - a condizione che non abbia percepito nell'anno 2023 compensi a titolo di conto terzi, e/o non abbia maturato nell'anno 2024 incentivi/compensi in applicazione dell'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, e/o dell'art. 9 comma 1, della legge n. 240/2010 e/o in applicazione di altre disposizioni di legge che prevedano incentivi al personale per un importo complessivamente superiore a Euro 6.000,00 - è corrisposto un premio di performance individuale secondo quanto previsto dal relativo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nella misura annua lorda di Euro 500,00.

Le economie scaturenti dall'applicazione del predetto limite di Euro 6.000,00 sono finalizzate per il 60% ad incrementare i premi correlati alla performance organizzativa (tipologia A) per il solo personale tecnico-amministrativo che non abbia percepito nell'anno di riferimento alcun incentivo/compenso a titolo di conto terzi, in applicazione dell'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, e/o dell'art. 9 comma 1, della legge n. 240/2010 e/o in applicazione di altre disposizioni di legge che prevedano incentivi al personale, mentre il restante 40% sono finalizzate all'ulteriore finanziamento delle posizioni organizzative e professionali ex art. 87 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18.01.2024, nonché degli incarichi di specifiche responsabilità per le Aree degli Operatori e dei Collaboratori ex art. 117 del predetto CCNL.

In applicazione di tutto quanto sopra disposto, l'Ufficio Stipendi, in sede di pagamento dei decreti di liquidazione formalizzati dai soggetti legittimati con riferimento agli incentivi per funzioni tecniche, nonché agli incentivi di cui all'art. 9 comma 1, della legge n. 240/2010 e/o in applicazione di altre disposizioni di legge che prevedano incentivi al personale, provvederà:

- al recupero totale dell'importo liquidato per la performance individuale, laddove l'importo dei compensi correlati alle predette attività dovesse risultare complessivamente superiore a Euro 6.000,00.

Art. 6

Disciplina del personale che svolge l'attività lavorativa in obiettive situazioni di disagio, rischio, lavoro in turno, soggetto a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità e correlate indennità.

Disposizioni generali per gli anni 2025 e 2026

Le parti concordano che, a partire dal 01.01.2025, la disciplina degli istituti in epigrafe e delle correlate indennità è rideterminata come di seguito indicato:

- A) Si definiscono **disagiate** le sottonotate attività a cui è adibito il personale tecnico-amministrativo nell'ambito di specifici servizi e/o unità organizzative in cui si articola l'Ateneo:
- 1) **Serre**: personale adibito, in maniera prevalente e continuativa, a lavori all'aperto nelle Serre, negli Orti Botanici, nell'Azienda Agraria e Zootecnica;
 - 2) **Stabulari**: personale tecnico addetto agli stabulari;
 - 3) **Ambulatori veterinari**: personale tecnico addetto agli ambulatori di Clinica Medica, Chirurgica ed Ostetricia del Dipartimento di Medicina Veterinaria e Produzioni Animali;
 - 4) **Custodi** in servizio presso le diverse sedi dell'Ateneo;
 - 5) **Trasporto materiale Servizi Generali**: personale in servizio presso l'ufficio Servizi Generali, adibito al trasporto del materiale o ad altre attività comportanti disagi particolarmente rilevanti;
 - 6) **Manutenzione informatica itinerante**: personale in servizio presso il CSI che effettua manutenzione su apparecchiature (PC e telefono) che compongono le postazioni di lavoro dei dipendenti, svolta recandosi al di fuori dei locali e spazi delle sedi del CSI con intervento presso le varie strutture dell'Amministrazione centrale.

Per tali attività è riconosciuta un'indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato del valore di Euro 4,30 lordi.

- B) Si definisce **gravoso** il servizio prestato dal personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Area Didattica e Servizi agli Studenti ed Uffici ad essa afferenti, presso l'Ufficio Erasmus+ e Mobilità Internazionale (afferente all'Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione), presso le Biblioteche di area e presso le Raccolte librerie dipartimentali che effettua prevalentemente l'attività di sportello. La liquidazione della correlata indennità di sportello è subordinata alla convalida, rispettivamente, del Dirigente della Area Didattica e Servizi agli Studenti con il supporto dei capiufficio, del Presidente del Centro di Ateneo per le Biblioteche con il supporto dei Direttori di Biblioteca di Area, del Dirigente della Area Ricerca e Terza Missione per l'Ufficio Relazioni Internazionali e dei Direttori di Dipartimento per le biblioteche dipartimentali, che non potrà, nell'anno, superare per ogni unità di personale, 100 giornate di servizio di sportello. I soggetti legittimati di cui sopra provvederanno ad aggiornare costantemente la calendarizzazione di detta attività avendo cura di distribuirla equamente tra il personale interessato, accrescendo, in tal modo, la qualità percepita dei servizi offerti alla popolazione studentesca. Previa comunicazione da parte dell'Ufficio Relazioni Sindacali e del numero massimo delle unità per ogni struttura coinvolta, al fine di determinare all'inizio di ciascun anno il personale tecnico amministrativo coinvolto nell'attività di sportello, i Dirigenti e i responsabili di Struttura di cui sopra saranno invitati a comunicare il numero degli sportelli, i giorni e gli orari di ciascuno sportello e le unità di personale coinvolte all'Ufficio Relazioni



Sindacali e Trattamento Accessorio ai fini dell'autorizzazione da parte del Direttore Generale. I soggetti legittimati di cui sopra avranno cura nel corso dell'anno di distribuire equamente le giornate di sportello tra il personale interessato con possibilità anche di sostituzioni di unità di personale senza accrescere il numero delle unità complessivo assegnato ad inizio anno. Nel caso di sostituzione e/o alternanza di due o più nominativi, non si potrà in nessun caso superare le complessive 100 giornate di sportello.

Per tale attività è riconosciuta un'indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato del valore di Euro 4,30 lordi.

C) Si definiscono **rischiose** le attività connotate da rischio chimico-biologico esercitate da personale tecnico inquadrato nei settori professionali coerenti con le attività lavorative di cui alla tabella A allegato al D.P.R. 146/1975. Tale personale, individuato dal Dirigente dell'Area Prevenzione e Protezione a seguito di adempimenti prodromici e preliminari di detto Dirigente con le Strutture dell'Ateneo interessate, dev'essere **adibito in modo diretto e continuo** in una delle attività lavorative di cui al citato D.P.R.. Per l'attribuzione dell'indennità correlata al rischio di cui al presente accordo, il Dirigente dell'Area Prevenzione e Protezione comunicherà i nominativi del personale soggetto al rischio chimico-biologico all'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio, ai fini della relativa liquidazione. In applicazione dell'art. 2 del D.P.R. 146/1975, l'indennità spettante non si corrisponde durante i giorni di assenza per qualsiasi causa, esclusi i periodi di assenza per infermità, infortunio sul lavoro o malattia professionale dipendenti da causa di servizio inerente al rischio cui l'indennità si riferisce.

Per tali attività, è riconosciuto un compenso annuo lordo pari ad Euro 200,00 subordinatamente alla verifica di compatibilità con il quadro normativo vigente.

D) **Reperibilità**: è una prestazione di carattere strumentale ed accessorio che consiste nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciabile, fuori dall'ordinario orario di servizio e di norma quando le strutture sono chiuse, e di poter raggiungere in un breve lasso di tempo il proprio luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta, qualora si presenti una effettiva ragione di necessità. La reperibilità è pertanto collegata alla particolare natura dei servizi che possono richiedere interventi d'urgenza, ed è finalizzata a garantire la continuità degli stessi a fronte di esigenze/eventi imprevedibili.

La reperibilità si espleta soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. Il servizio di reperibilità è volto a garantire la continuità, nelle sole giornate di sabato e di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali, ed è svolto dalle ore 8:00 alle ore 20:00. L'Università fornisce i mezzi tecnologici necessari per lo svolgimento del servizio. Gli addetti al servizio di reperibilità si muovono con mezzi propri.

In caso di intervento da effettuarsi nei locali dell'Università, durante il periodo di reperibilità, la prestazione lavorativa dovrà essere documentata mediante rilevazione automatica della presenza e sarà retribuita come lavoro straordinario (con aliquota ordinaria o festiva a seconda dei casi), a valere sul monte ore annuale assegnato al CSI, per un massimo di tre ore di servizio effettuato o compensata, a richiesta del dipendente, come credito orario. Nel caso in cui l'intervento richiedesse un tempo maggiore di tre ore, le eventuali ulteriori eccedenze orarie saranno considerate esclusivamente credito orario.

L'istituto della reperibilità si riferisce al solo personale in servizio presso il Centro di Ateneo per i Servizi Informativi, nei limiti delle disposizioni di servizio che saranno fornite dal Direttore Generale con apposita disposizione organizzativa inviata al Presidente del CSI.

Per tale attività è riconosciuta un'indennità per ogni giornata di servizio effettivo prestato (12 ore) del valore di Euro 10,00 lordi.

E) Gravosa articolazione dell'orario di lavoro: In relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Amministrazione può richiedere che il servizio sia prestato secondo particolari articolazioni dell'orario di lavoro definite nel rispetto della programmazione formulata dall'Amministrazione stessa che prevedano un orario di servizio giornaliero delle strutture di afferenza di almeno 10 ore, nel quale la prestazione lavorativa è svolta con orario di lavoro che consente di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. In tale ipotesi deve essere garantita la presenza in servizio del personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza.

In particolare, l'orario di lavoro in una settimana/mese è articolato in fasce orarie secondo una distribuzione equilibrata e avvicinata in orario antimeridiano e pomeridiano.

La fascia oraria pomeridiana prevede un orario compreso tra le ore 11:30 e le ore 22:00 ed è la sola che dà diritto alla relativa indennità di servizio per ogni giorno di servizio prestato in fascia pomeridiana.

Non si considera in fascia oraria pomeridiana la prestazione lavorativa che cominci prima del suddetto orario ed in particolare la semplice variazione del rientro pomeridiano.

La gravosa articolazione dell'orario di lavoro è autorizzata esclusivamente dal Direttore Generale e con apposita disposizione organizzativa dello stesso saranno fissati tutti gli aspetti organizzativi ritenuti necessari per detto istituto.

Per l'attività prestata in fascia pomeridiana è riconosciuta un'indennità di servizio per ogni giornata di effettivo servizio prestato del valore di Euro 25,00 lordi.

F) Articolazione dell'orario di lavoro in turni: In relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Amministrazione può istituire turni giornalieri di lavoro in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. L'orario di servizio della struttura di afferenza deve essere continuativo e senza interruzioni.

Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere, autorizzate dal Direttore Generale. La prestazione lavorativa svolta in turni deve essere:

- articolata in una settimana/mese secondo una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni in orario antimeridiano e pomeridiano.
- il turno pomeridiano è l'attività lavorativa effettuata in un orario compreso tra le ore 11,30 e le ore 22,00 ed è la sola che dà diritto alla relativa indennità di turno per ogni giorno di turno pomeridiano effettuato. Non si considera turno la prestazione lavorativa che cominci prima del suddetto orario ed in particolare la semplice variazione del rientro pomeridiano.
- I turni devono essere effettuati da due o più persone, per specifiche esigenze organizzative della struttura, garantendo così lo stesso servizio per l'intero arco della giornata o comunque per un periodo di tempo continuativo di almeno dieci ore.
- la turnazione deve consistere in un'effettiva rotazione, con alternanza del personale secondo una determinata programmazione definita dal responsabile della struttura, che evidenzi un numero di turni di mattina e di pomeriggio sostanzialmente equilibrato e che garantisca da un minimo di 8 sino ad un massimo di 10 turni pomeridiani al mese.
- La ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno.
- L'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.

Con apposita disposizione organizzativa del Direttore Generale saranno fissati gli aspetti collegati alla richiesta di attivazione di nuovi turni, al controllo sullo svolgimento di detta prestazione lavorativa, nonché a qualsiasi ulteriore aspetto organizzativo ritenuto utile con riferimento alla prestazione lavorativa articolata in turni.

Per l'attività prestata in turno in fascia oraria pomeridiana, è riconosciuta un'indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato del valore di Euro 25,00 lordi.

Al solo personale addetto alla guida di autoveicoli, in servizio presso la Direzione Generale e il Rettorato, ai custodi con abitazione nell'edificio della Sede Centrale nonché al personale addetto alla sala macchine del CSI (Centro Storico), considerata la gravosità delle attività collegata alla necessità di garantire la continuità delle prestazioni, la suindicata indennità è riconosciuta per ogni giorno di effettivo servizio prestato sia in fascia antimeridiana che pomeridiana.

Tutte le attività disciplinate nel presente articolo, ad eccezione dell'attività di cui alla lettera D e nei limiti di quanto ivi precisato, devono essere svolte in presenza presso le sedi dell'Ateneo e non possono dunque essere svolte in modalità di lavoro agile o in telelavoro.

Disposizioni per l'anno 2024

Per il solo anno 2024, sono confermate la disciplina e gli importi di cui all'art. 5 del Contratto Collettivo Integrativo 21.12.2023, secondo la tabella riepilogativa sotto riportata, per un importo complessivo di Euro **708.479,16**.

Numero identificativo tipologia di attività	Importo unitario pro capite per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il servizio (lordo in Euro)	Numero di unità destinatarie	Importo complessivo in Euro del fondo specifico
1 – Autista	0,20	9	7.415,00
2 – Serre	4,30	65	52.600,00
3 – Stabulari	4,30	9	7.640,00
4 – Ambulatori veterinari	4,30	4	3.620,00
5a – Trasporto materiale Ufficio Archivio	6,50	4	4.410,00
5b – Trasporto materiale Servizi Generali	12,00	3	7.600,00
6a – Turni	25,00	156	391.000,00
6b – Turni giornalieri	25,00	12	69.200,00
7 – Custodi sbarra Centrale	4,30	4	2.100,00



8 – Custodi abitazione	4,30	5	4.757,00
9 – Uscieri in servizio presso il Rettorato e la Direzione Generale	4,30	4	3.500,00
10 – Riproduzione xerografica	4,30	1	1.000,00
11 – Custodi edificio Centrale	4,30	3	1.550,00
12 – Manutenzione informatica itinerante	4,30	4	2.637,16
13a – Reperibilità CSI unità individuate Presidente CSI	35,00 a turno per max 6 turni mensili pro capite	Max 20	12.600,00
13b – Reperibilità eccezionale CSI su richiesta del Direttore Generale	35,00		500,00
14 – Redazione eccezionale report e pubblicazione sul sito web di Ateneo di atti/provvedimenti sabato domenica e festivi	35,00		500,00
15 – Pubblicazione fuori orario servizio giornata lavorativa	20,00		850,00
16 – Indennità di rischio chimico-biologico		113	20.000,00
17 - Indennità di sportello	4,30	265	115.000,00
Totale			708.479,16

In relazione al punto 16, si è tenuto conto delle unità di personale tecnico-amministrativo destinatarie della suddetta indennità per l'anno 2023, come comunicate dal Dirigente dell'Area Prevenzione e Protezione, aggiungendo a detto personale un ipotetico incremento a seguito di assunzioni effettuate nel 2024 che potrebbero essere astrattamente destinatarie di detta indennità, tenuto conto della sede di servizio. Resta fermo che anche per l'anno 2024 la corresponsione dell'indennità in parola sarà effettuata a seguito di adempimenti prodromici e preliminari del Dirigente di detta Area con le strutture dell'Ateneo coinvolte e a seguito di trasmissione all'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio dell'elenco finale del personale destinatario.

Per tali attività, nelle more dei necessari approfondimenti con le Amministrazioni competenti, l'indennità spettante è parametrata sulla base degli importi giornalieri di cui al sopraccitato D.P.R.

In relazione al punto 17, la suddetta indennità è corrisposta al personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Area Didattica e Servizi agli Studenti ed Uffici ad essa afferenti, presso l'Ufficio Erasmus+ e Mobilità internazionale (affidente all'Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione), presso le Biblioteche di Area e presso le Raccolte librerie dipartimentali per un importo unitario pro capite di Euro 4,30 per ogni giorno di servizio effettivo in cui si effettua attività di sportello.

La liquidazione della predetta indennità è subordinata alla convalida, rispettivamente, del Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti con il supporto dei capiufficio, del Presidente del Centro di Ateneo per le Biblioteche con il supporto dei Direttori di Biblioteca di area, del Dirigente della Area Ricerca e Terza Missione per l'Ufficio Relazioni Internazionali

e dei Direttori di Dipartimento per le biblioteche dipartimentali, che non potrà superare, nell'anno, per ogni unità di personale, 100 giornate di servizio di sportello. Il numero complessivo di 265 unità è stato calcolato tenuto conto della platea teorica massima dell'anno 2023. Con apposito ordine di servizio del Direttore Generale saranno inviate alle suindicate strutture coinvolte le disposizioni organizzative ritenute utili ai fini della liquidazione della correlata indennità.

Art. 7

Indennità di responsabilità e indennità di posizioni organizzative e professionali

Nelle more:

- 1) dell'attuazione della nuova disciplina sulle posizioni organizzative e professionali ex art. 87 del CCNL 18.01.2024, come regolamentata in Ateneo a seguito di confronto con le Organizzazioni Sindacali e la RSU conclusosi in data 18.11.2024, e formalizzata con separato provvedimento del Direttore Generale;
- 2) dell'adozione di un nuovo modello organizzativo o di parziale revisione di quello vigente e della formalizzazione dei nuovi incarichi, per l'anno 2024 e a decorrere dal 01.01.2025 e per la durata massima di 12 mesi ovvero entro un termine più breve, sono confermate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 92, comma 8, del CCNL 18.01.2024, le indennità di responsabilità correlate agli incarichi formalmente conferiti nell'anno 2024 o in essere nel predetto anno dal Direttore Generale al personale tecnico-amministrativo inquadrato nell'Area dei Funzionari, nei limiti dello stanziamento di cui all'art. 3 del presente Accordo, come di seguito riportato:
 - a) indennità di responsabilità per un importo lordo annuo di Euro 3.600,00;
 - b) indennità di capo reparto/capo settore per un importo lordo annuo di Euro 1.200,00.

Le indennità di cui alle lettere a) e b) sono corrisposte nel seguente modo:

- a) i 2/3 in via ordinaria per effetto dell'incarico rivestito, mensilmente;
- b) il restante eventuale 1/3, a seguito di verifica dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'anno di riferimento.

Al netto delle risorse già destinate agli incarichi di cui al precedente comma, ai fini dell'ulteriore finanziamento delle indennità correlate alle distinte posizioni organizzative e professionali, di cui alla sopracitata disciplina, è destinata l'economia a ciò finalizzata, tenuto conto di quanto già disciplinato al precedente art. 5, ultimo comma.

Art. 8

Incentivo Valorizzazione del personale ex art. 1, comma 297, lett. b), della legge n. 234/2021 lett. h) - Decreto Ministeriale n. 1170 del 07.08.2024

Con riferimento all'istituto in epigrafe, per l'anno 2024, l'importo destinato a detta finalità ammonta ad Euro 841.764,57.

Per la relativa disciplina, si rinvia a quanto già contenuto negli artt. 2 e 4 del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 25.07.2024 dalle parti.

Art. 9

Incarichi di specifiche responsabilità per il personale delle Aree Collaboratori e Operatori ex art. 117 CCNL 18.01.2024

Ai dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, caratterizzate da procedure prestabilite, anche in sequenze diversificate, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili, eccezionalmente il Direttore Generale, su proposta del Dirigente o del Responsabile di Struttura può attribuire un incarico, nell'ambito dei seguenti Settori Professionali:

- Settore amministrativo;
- Settore dei servizi generali e tecnici.

Ai dipendenti inquadrati nell'Area dei Collaboratori, inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e che svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche e l'utilizzo di attrezzature elettroniche, eccezionalmente il Direttore Generale, su proposta del Dirigente o del Responsabile di Struttura può attribuire un incarico, nell'ambito dei seguenti Settori Professionali:

- Settore Amministrativo;
- Settore Tecnico, Scientifico, Tecnologico, Informatico e dei Servizi Generali;
- Settore delle Biblioteche.

I dipendenti inquadrati nell'Area dei Collaboratori possono essere anche preposti al controllo tecnico-pratico di altri lavoratori di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, su proposta del Dirigente o del Responsabile di Struttura al Direttore Generale, previo conferimento da parte di quest'ultimo.

Tenuto conto della peculiarità dell'istituto, le parti concordano di rinviare la determinazione dei compensi ad apposita sequenza contrattuale da concludersi presumibilmente entro il mese di marzo 2025.

Ai fini dell'indennità correlata agli incarichi di cui al presente articolo, è destinata l'economia a ciò finalizzata, tenuto conto di quanto già disciplinato al precedente art. 5, ultimo comma.

CAPO II

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI AL PERSONALE INQUADRATO NELLE AREE DEGLI OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI E DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ

Art. 10

Criteri di ammissione alle progressioni orizzontali e vigenza

Per l'anno 2024, l'importo destinato alle progressioni orizzontali all'interno dell'Area ammonta:
- ad euro 264.104,79 per il personale delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari;
- ad euro 50.599,39 per il personale dell'Area delle Elevate professionalità.

Ai fini dell'ammissione alla progressione economica orizzontale all'interno dell'Area, è necessario:

- a) essere in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nella medesima area

di inquadramento ovvero nella *ex* categoria corrispondente:

- alla data del 1.01.2024;
 - alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione alla procedura selettiva;
- b) non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di servizio di alcuna progressione economica nell'Area di appartenenza; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
- c) assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g) del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 18.01.2024, al rimprovero scritto.

Fermo restando il possesso di tutti i requisiti di cui sopra, è destinatario della progressione economica orizzontale all'interno dell'Area, oltre al personale tecnico-amministrativo utilizzato esclusivamente dall'Università, anche il personale tecnico-amministrativo utilizzato congiuntamente dall'Università e dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II e non collocato nelle fasce ex art. 64 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008.

Le norme del presente Capo si applicano alle progressioni economiche orizzontali all'interno dell'Area relative all'anno 2024.

Art. 11

Criteri di selezione

Ai sensi dell'art. 86, comma 2, del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024, **i criteri di selezione devono tenere conto** del diverso livello di professionalità richiesto alle Aree degli Operatori, Collaboratori, Funzionari e delle Elevate Professionalità come di seguito specificato.

PER L'AREA DEGLI OPERATORI, la selezione viene effettuata sulla base dei seguenti indicatori ponderati, **per un punteggio complessivo di 100**:

- a) media delle valutazioni individuali ottenute negli ultimi tre anni o, comunque, delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili, conseguite dal dipendente nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione **fino a punti 50**
- b) esperienza professionale maturata **fino a punti 40**
è valutato il servizio prestato nell'Area o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione in cui si effettua la progressione economica, con esclusione dei periodi di aspettativa senza assegni e senza carriera, nonché di quelli di congedo ex art. 42, co. 5 del D.Lgs. n. 151/2011 e ss.mm.ii., secondo la seguente formula: **5 punti *(giorni di servizio/365)**
- c) capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi attinenti all'Area e al settore professionale di appartenenza (corsi di formazione organizzati o autorizzati dall'Amministrazione, certificazioni linguistiche e informatiche). Sarà attribuito un punteggio fisso per l'assolvimento degli obblighi formativi pari a 5 punti, mentre per gli ulteriori certificati di formazione conseguiti, saranno attribuiti i punteggi in base alla durata, come definito nel bando di selezione, previa informativa preventiva alle OO.SS. e alla RSU: **fino a punti 10**

PER L'AREA DEI COLLABORATORI, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, **per un punteggio complessivo di 100**:

- a) media delle valutazioni individuali ottenute negli ultimi tre anni o, comunque, delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili, conseguite dal dipendente nell'Area di appartenenza al

momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione **fino a punti 50**

- b) esperienza professionale maturata **fino a punti 40**
è valutato il servizio prestato nell'Area o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione in cui si effettua la progressione economica, con esclusione dei periodi di aspettativa senza assegni e senza carriera, nonché di quelli di congedo ex art. 42, co. 5 del D.Lgs. n. 151/2011 e ss.mm.ii., secondo la seguente formula: **5 punti *(giorni di servizio/365)**
- c) capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi attinenti all'Area e al settore professionale di appartenenza (corsi di formazione organizzati o autorizzati dall'Amministrazione, certificazioni linguistiche e informatiche). Sarà attribuito un punteggio fisso per l'assolvimento degli obblighi formativi pari a 5 punti, mentre per gli ulteriori certificati di formazione conseguiti, saranno attribuiti i punteggi in base alla durata, come definito nel bando di selezione, previa informativa preventiva alle OO.SS. e alla RSU: **fino a punti 10**

PER L'AREA DEI FUNZIONARI, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, **per un punteggio complessivo di 100:**

- a) media delle valutazioni individuali ottenute negli ultimi tre anni o, comunque, delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili, conseguite dal dipendente nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione **fino a punti 50**
- b) esperienza professionale maturata **fino a punti 40**
è valutato il servizio prestato nell'Area o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione in cui si effettua la progressione economica, con esclusione dei periodi di aspettativa senza assegni e senza carriera, nonché di quelli di congedo ex art. 42, co. 5 del D.Lgs. n. 151/2011 e ss.mm.ii., secondo la seguente formula: **5 punti *(giorni di servizio/365)**
- c) capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi attinenti all'Area e al settore professionale di appartenenza (corsi di formazione organizzati o autorizzati dall'Amministrazione, certificazioni linguistiche e informatiche). Sarà attribuito un punteggio fisso per l'assolvimento degli obblighi formativi pari a 5 punti, mentre per gli ulteriori certificati di formazione conseguiti, saranno attribuiti i punteggi in base alla durata, come definito nel bando di selezione, previa informativa preventiva alle OO.SS. e alla RSU: **fino a punti 10**

PER L'AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, **per un punteggio complessivo di 100:**

- a) media delle valutazioni conseguite per lo svolgimento degli incarichi di cui all'art. 88 del CCNL di comparto del 18.01.2024 ricoperti nell'ultimo triennio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione **fino a punti 50**
- b) esperienza professionale maturata **fino a punti 30**
è valutato il servizio prestato nell'Area o nella corrispondente categoria del precedente sistema

di classificazione in cui si effettua la progressione economica, con esclusione dei periodi di aspettativa senza assegni e senza carriera, nonché di quelli di congedo ex art. 42, co. 5 del D.Lgs. n. 151/2011 e ss.mm.ii., secondo la seguente formula: **5 punti *(giorni di servizio/365)**

- c) capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi attinenti all'Area e al settore professionale di appartenenza (corsi di formazione organizzati o autorizzati dall'Amministrazione, certificazioni linguistiche e informatiche). Sarà attribuito un punteggio fisso per l'assolvimento degli obblighi formativi pari a 5 punti, mentre per gli ulteriori certificati di formazione conseguiti, saranno attribuiti i punteggi in base alla durata, come definito nel bando di selezione, previa informativa preventiva alle OO.SS. e alla RSU: **fino a punti 20**

Per coloro i quali non abbiano conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da più di 6 anni, il punteggio acquisito in virtù dei suindicati criteri è maggiorato del 3%.

Ai fini della graduatoria generale di merito, a parità di punteggio, la preferenza sarà determinata:

- dalla maggiore anzianità complessiva di servizio nell'ambito del Comparto Istruzione e Ricerca – sezione Università (già comparto Università);
- in caso di ulteriore parità, dalla maggiore anzianità di servizio nell'Area;
- ancora in subordine, dalla maggiore anzianità di servizio nel settore professionale.

CAPO III

Personale inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità

Art. 12

Ambito, campo di applicazione e durata

1. Il presente capo si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità (ex categoria EP sino al 30.04.2024), in servizio presso le Aree, gli Uffici ad esse afferenti, gli Uffici in staff alla Direzione Generale e al Rettorato, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri ed altre strutture dell'Ateneo, fermo restando quanto previsto al successivo comma 2.
2. Esso non si applica per la parte relativa alla retribuzione di risultato, in quanto destinatario di altro trattamento accessorio con un distinto fondo dell'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II", al personale tecnico-amministrativo inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità (ex categoria EP sino al 30.04.2024) annoverato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania.
3. Conformemente a quanto disposto dall'art. 8, comma 3, del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 18.01.2024, il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale, salva diversa eventuale decorrenza/vigenza prevista dai successivi capi/articoli; i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno rinegoziati, con cadenza annuale, a valle della costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale dell'Area Elevate Professionalità e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.



Fondo anno 2024	Importo
Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP <u>al netto: delle quote di incentivi per funzioni tecniche (Euro 34.233,63); dei compensi avvocati compensati e carico controparte (per un totale di Euro 70.482,17); delle somme già oggetto di contrattazione (CCI 25.7.2024) per Euro 75.328,54.</u>	Euro 1.151.558,99
Di cui PEO 2024 (art. 120 comma 2, lett. I) (cfr. Capo II)	Euro 50.599,39

Art. 13

Retribuzione di posizione

Le parti, preso atto:

- degli incarichi attualmente in essere conferiti dal Direttore Generale;
- della retribuzione di posizione attualmente in godimento per l'anno 2024;
- dell'incisivo e determinante contributo garantito anche da tale personale nel corso dell'anno 2024;

convengono di compensare e premiare tale sforzo organizzativo, eccezionalmente anche per l'anno 2024, attraverso un incremento della retribuzione di posizione annua lorda spettante come riportato nel prospetto seguente:

Retribuzione di posizione (in Euro), art. 88, comma 6 del CCNL, Comparto istruzione e Ricerca, 18.01.2024	Retribuzione di posizione di Ateneo attualmente in godimento - importo base a.l. Retribuzione di posizione di Ateneo -	Retribuzione di posizione di Ateneo Importo incremento annuo lordo	Retribuzione di posizione di Ateneo - Importo complessivo annuo lordo
3.099,00	6.175,00	4825,00	11.000,00
3.099,00	4.333,33	3.365,67	7.699,00
3.099,00	3.358,33	2.604,67	5.963,00

Al fine di riconoscere eccezionalmente alle n. 5 unità di personale di categoria Elevata Professionalità, tenuto conto degli incarichi conferiti di Capi degli Uffici dell'Amministrazione Centrale e di Direttore di Biblioteca, il differenziale della retribuzione di posizione rispetto a quella percepita negli anni 2022 e 2023 e attualmente in godimento, tenuto conto del valore più alto ascrivibile a detti incarichi di cui agli artt. 4 e 11 dei Contratti Collettivi Integrativi sottoscritti in data e 01.03.2023 e 21.12.2023 e tenuto conto del presente accordo, è finalizzata la somma di Euro **42.254,83**.

Il predetto incremento incidente sulla retribuzione di posizione comporta anche un differenziale sulla retribuzione di risultato percepita dalle predette 5 unità nel rispetto dei risultati raggiunti secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nei predetti anni.

Per tale finalità è destinata per gli anni 2022 e 2023 l'importo complessivo di Euro **3.413,97** e per l'anno 2024 l'importo complessivo di Euro **5.792,55**, calcolati sull'importo massimo teorico potenzialmente spettante.

L'importo complessivo finalizzato a corrispondere la retribuzione di posizione è pari ad Euro **787.454,23**.

Art. 14

Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato viene erogata a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale, in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel 2024. Le parti concordano che la retribuzione di risultato del personale inquadrato nell'Area EP, è di un valore, per l'anno 2024, corrispondente alla percentuale del 20% del valore della retribuzione di posizione, come da accordo sottoscritto in data 21.12.2023.

La retribuzione di risultato non compete al personale inquadrato nell'Area EP 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.

L'importo complessivo finalizzato a corrispondere la retribuzione risultato è pari ad Euro **156.147,51**.

Art. 15

Incarichi ad interim

A decorrere dal conferimento degli incarichi in base alla nuova disciplina di cui all'art. 88 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024, come regolamentata in Ateneo a seguito di confronto con le Organizzazioni Sindacali e la RSU conclusosi in data 18.11.2024, e formalizzata con separato provvedimento del Direttore Generale, ai sensi del comma 10 del medesimo articolo, al personale dell'Area delle Elevate Professionalità, in caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, può essere conferito un incarico ad interim. Lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con un importo, attribuito a titolo di retribuzione di risultato, pari al 10% del valore economico di posizione dell'incarico conferito ad interim.

Art. 16

Incarichi aggiuntivi

Ai sensi dell'art. 75, comma 7, del CCNL Comparto Università del 16.10.08, confermato dall'art. 88, comma 11 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024, al personale dell'Area EP possono essere formalmente conferiti incarichi aggiuntivi dall'Amministrazione o, su designazione della stessa, da terzi. Alla remunerazione dei maggiori oneri e responsabilità del personale in discorso è destinata, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto che viene definita nella misura del 66 % dell'importo disponibile sul predetto fondo, una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione. Tale disposizione si applica agli eventuali compensi corrisposti per incarichi aggiuntivi conferiti dai terzi al personale in discorso, che dovranno confluire nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Nell'attribuzione dei predetti incarichi l'Amministrazione seguirà criteri che tengano conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dipendente dell'Area EP, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali, assicurando ove possibile il criterio della rotazione e verificando che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni istituzionali già attribuite.

Art. 17

Incentivo Valorizzazione del personale ex art. 1, comma 297, lett. b), della legge n. 234/2021 lett. h) - Decreto Ministeriale n. 1170 del 07.08.2024

Con riferimento all'istituto in epigrafe, per l'anno 2024, l'importo destinato a detta finalità ammonta ad Euro **38.447,94**.

Per la relativa disciplina, si rinvia a quanto già contenuto negli artt. 2 e 4 del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 25.07.2024 dalle parti.

Art. 18

Norma di salvaguardia

Le parti concordano che, previa informativa preventiva alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU, l'Amministrazione può proporre di apportare eventuali limitati correttivi ai singoli fondi del presente contratto qualora si accerti uno scostamento tra gli importi destinati ai singoli istituti e la liquidazione effettuata e da effettuare.

Laddove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto al comma precedente, permanesse la situazione di incapienza totale o parziale rispetto agli importi appostati per i singoli istituti, il compenso sarà riproporzionato in ragione del numero effettivo del personale beneficiario.

Le parti concordano altresì che tutte le risorse del Fondo Risorse Decentrate per le Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari non utilizzate nell'anno di riferimento a cui si riferisce il contratto collettivo integrativo parte economica, saranno redistribuite quali maggiorazione della performance organizzativa nei confronti del personale dell'Area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari, che non ha percepito nell'anno di riferimento alcun incentivo/compenso a titolo di conto terzi, in applicazione dell'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, e/o dell'art. 9 comma 1, della legge n. 240/2010 e/o in applicazione di altre disposizioni di legge che prevedano incentivi al personale, né ha goduto, con riferimento alla predetta performance organizzativa, dell'importo minimo garantito. In fase di liquidazione si terrà conto dei risultati raggiunti dalla struttura nel rispetto dei criteri del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto collettivo integrativo, si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.LL. di comparto nel tempo vigenti. Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con successive disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle stesse. Conseguentemente le parti riapriranno il confronto negoziale entro 60 giorni per definire la nuova formulazione del contratto collettivo integrativo in conformità alle modifiche legislative/contrattuali intervenute.

Le restanti materie oggetto di contrattazione integrativa, secondo quanto disposto dall'art. 81 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024 e non ancora disciplinate nel presente contratto collettivo integrativo, saranno oggetto di distinte sequenze contrattuali.

Art. 19

Ultrattività del contratto

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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI NAPOLI FEDERICO II

Art. 20
Disdetta

Ciascuna parte può comunicare alla controparte, a mezzo lettera raccomandata a.r. o tramite posta elettronica certificata, la disdetta dal contratto collettivo integrativo almeno 30 giorni prima della data dalla quale la disdetta è destinata a produrre effetti.

Napoli, 30.12.2024

AMMINISTRAZIONE

CISL FSUR

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

Federazione Gilde Unams

SNALS CONFESAL

ANIEF

RSU