



**Università
degli Studi
di Palermo**

Ufficio di Gabinetto del Rettore
Settore Relazioni Sindacali
Segreteria di Contrattazione



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

16 LUGLIO 2024

Responsabile Ufficio di Gabinetto Dott.ssa Silvia Cossentino
Responsabile Segreteria di contrattazione Dott.ssa Giulia Musto
Palazzo - "Chiaramonte Steri"
Piazza Marina n. 61 - 90133 Palermo
Tel. 091 23893354;
e-mail seres@unipa.it; pec pec@cert.unipa.it;
<http://www.unipa.it>



A seguito della certificazione del Collegio dei Revisori dei conti del 26 giugno 2024 (verbale n°12/2024) e dell'autorizzazione alla stipula definitiva dell'ipotesi di CCI sottoscritta il 10 giugno 2024 deliberata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 8 luglio 2024, punto 08/03, n. rep. 966/2024 – prot. n. 113353, il giorno **16 luglio 2024**, alle ore 15.30, giusta convocazione n. 115430 del 10/07/2024, presso il Rettorato dell'Università degli studi di Palermo, ha avuto luogo la seduta di contrattazione integrativa al termine della quale le parti hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli studi di Palermo.

La delegazione trattante di parte pubblica:

Il Rettore

Prof. Massimo Midiri

Firmato

Il Direttore Generale

Dott. Roberto Agnello

Firmato

La delegazione trattante di parte sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Firmato

FLC CGIL

Firmato

CISL Università (FSUR)

Firmato

CONFESAL Fed. SNALS Univ.

Firmato

GILDA FGUUNAMS

Firmato



TITOLO I – Norme generali

Art. 1	<i>Campo di applicazione, decorrenza e durata</i>	Pag. 4
Art. 2	<i>Relazioni sindacali e norme di garanzia</i>	Pag. 4
Art. 3	<i>Comitato unico di garanzia</i>	Pag. 5
Art. 4	<i>Formazione del personale</i>	Pag. 5

TITOLO II – Orario di lavoro flessibile e straordinario

Art. 5	<i>Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	Pag. 6
Art. 6	<i>Lavoro straordinario</i>	Pag. 7

TITOLO III – Incarichi

Art. 7	<i>Incarichi al personale appartenente all'Area delle EP</i>	Pag. 8
Art. 8	<i>Incarichi di posizioni organizzative e professionali al personale dell'Area dei Funzionari</i>	Pag. 9
Art. 9	<i>Indennità di specifiche responsabilità al personale delle Aree degli operatori e dei collaboratori</i>	Pag. 10

TITOLO IV – Trattamento accessorio e norme finali

Art. 10	<i>Finanziamento del trattamento accessorio</i>	Pag. 11
Art. 11	<i>Produttività collettiva, individuale, bonus eccellenza e IMA</i>	Pag. 11
Art. 12	<i>Lavoro disagiato</i>	Pag. 12
Art. 12 bis	<i>Prestazioni aggiuntive</i>	Pag. 14
Art. 13	<i>Progressione economica all'interno delle Aree</i>	Pag. 14
Art. 14	<i>Interventi a favore del personale</i>	Pag. 15
Art. 15	<i>Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori al personale in Part Time</i>	Pag. 16
Art. 16	<i>Norme transitorie e finali</i>	Pag. 16

ALLEGATI

	<i>Tabella Fondi destinati al finanziamento del trattamento accessorio esercizio 2024</i>	Pag. 17
--	---	---------



TITOLO I
NORME GENERALI

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica a tutto il personale destinatario del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università (CCNL), in servizio presso l'Università degli studi di Palermo con rapporto di lavoro di tipo subordinato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, non destinatario della disciplina di cui all'art. 64 del vigente CCNL.
2. Il presente CCI – o le parti di esso modificate in sede di contrattazione integrativa – entra in vigore a seguito della sottoscrizione definitiva, autorizzata dopo il perfezionamento delle procedure di cui all'art. 40-*bis* del d.lgs. n°165 del 30 marzo 2001 e successive modifiche e integrazioni. La ripartizione dei fondi destinati al finanziamento del trattamento accessorio è riportata nelle tabelle allegate al presente CCI.
3. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo Contratto Collettivo Integrativo ed è integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in successiva sequenza temporale.

ART. 2

**RELAZIONI SINDACALI E NORME DI GARANZIA
PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

1. Gli incontri tra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale si svolgono di norma al di fuori dell'orario di servizio. L'Amministrazione redige una sintesi degli argomenti trattati durante le riunioni che, a richiesta, trasmette alla delegazione di parte sindacale. La delegazione di parte sindacale o singoli componenti di essa possono presentare seduta stante dichiarazioni scritte da riportare integralmente nella sintesi redatta dal Segretario verbalizzante.
2. Con cadenza almeno semestrale le parti si incontrano per verificare lo stato di attuazione del CCI. In tale sede vengono definite anche eventuali procedure di verifica dell'impiego dei fondi. L'Amministrazione provvede, entro il mese successivo a quello di conclusione del processo di valutazione della performance dell'anno di riferimento, a trasmettere alla delegazione sindacale la rendicontazione dell'impiego delle risorse destinate, nell'esercizio precedente, al finanziamento del trattamento accessorio.
3. In attuazione della legge 12 giugno 1990 n. 146, così come modificata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, trovano applicazione – con esclusivo riferimento ai servizi erogati dalle strutture dell'Ateneo ad eccezione di quelle dell'Azienda ospedaliero-universitaria "Policlinico Paolo



Giaccone” – le norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali di cui al Contratto Collettivo Nazionale per il personale del comparto Università del 22 marzo 1996, già valutato idoneo dalla Commissione di garanzia dell’attuazione della Legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali con propria delibera del 4 luglio 1996.

4. L’individuazione dei contingenti di personale tenuto ad assicurare, in caso di sciopero e/o assemblea, le prestazioni indispensabili di cui all’art. 2 del sopraccitato CCNQ del 22 marzo 1996, compete ai Dirigenti e ai Responsabili amministrativi delle strutture decentrate, che opereranno secondo le modalità individuate nel relativo Protocollo d’intesa sottoscritto ai sensi degli artt. 4 e 5 dell’Accordo sulle norme di Garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero – Comparto Istruzione e Ricerca del 2 dicembre 2020.

ART. 3

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

1. Due componenti del Comitato, a ciò designati dal Comitato stesso, possono partecipare alle riunioni di contrattazione collettiva integrativa, senza assumere le prerogative proprie delle Delegazioni trattanti.
2. Se il Comitato rileva modelli organizzativi e/o procedurali che determinano discriminazioni dirette o indirette che ostacolano la piena realizzazione delle pari opportunità, fa pervenire alle delegazioni abilitate alle trattative apposite proposte per l’adozione delle conseguenti azioni positive, atte a rimuovere i comportamenti discriminatori.
3. Per le materie di cui all’art. 14 del CCNL 16/10/2008, l’Amministrazione provvede ad informare il Comitato degli accordi in corso di stipula. Il Comitato fa pervenire entro 15 giorni le proprie eventuali osservazioni.

ART. 4

FORMAZIONE DEL PERSONALE

1. La formazione del personale tecnico-amministrativo dell’Università degli studi di Palermo è disciplinata dal “*Regolamento per l’attività formativa del personale tecnico-amministrativo dell’Università degli studi di Palermo*” vigente nel tempo.
2. L’Amministrazione, secondo il principio di trasparenza dell’informazione, rende note le attività formative che intende avviare.
3. Per il soddisfacimento delle esigenze formative, l’Amministrazione provvede di norma mediante l’organizzazione di corsi residenziali, valorizzando prioritariamente, ove possibile, in relazione



alle specifiche esigenze del piano formativo ed assicurando l'autonomia di scelta propria dell'Area di riferimento, il personale TAB che abbia dimostrato di possedere ottime competenze tecnico-specialistiche e comprovate abilità didattiche.

4. Entro il primo trimestre di ciascun anno viene trasmesso ai soggetti sindacali e al Comitato unico di garanzia, il documento di rendicontazione dell'attività formativa svolta e delle relative spese sostenute e/o impegnate nel corso dell'anno precedente.
5. Le attività formative nel piano annuale si svolgono prioritariamente durante il normale orario di lavoro, anche attraverso la temporanea rimodulazione della tipologia di orario di servizio. Eventuali eccedenze orarie contribuiscono all'accantonamento di crediti orari, fruibili secondo le modalità previste dall'art. 27 del CCNL 16/10/2008.
6. Le strutture garantiscono l'accesso alle attività formative anche mediante rimodulazione temporanea del piano delle presenze pomeridiane e utilizzando le diverse forme di flessibilità dell'orario.

TITOLO II

ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE E STRAORDINARIO

ART. 5

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro nelle Strutture universitarie è disciplinato da apposito Regolamento emanato a seguito di confronto con i soggetti di cui all'art. 81, CCNL vigente.
2. L'orario di lavoro deve essere omogeneo in tutte le Strutture dell'Ateneo e deve essere improntato a principi di flessibilità, garantendo la possibilità di recupero del debito orario del dipendente sia nell'arco della stessa giornata, sia durante il mese in cui si verifica e comunque, previo accordo con il Dirigente e/o Responsabile della gestione amministrativa della Struttura, non oltre il mese successivo a quello di riferimento.
3. Eventuali deroghe alla flessibilità oraria in entrata e in uscita potranno essere autorizzate direttamente dal Dirigente e/o Responsabile della Struttura, su motivata richiesta del dipendente o per esigenze di servizio, a condizione che venga comunque garantita l'apertura della Struttura nelle fasce di compresenza.
4. Fermo restando comunque l'obbligo di assolvere il proprio impegno orario di 36 ore settimanali, secondo quanto previsto dal Regolamento sull'orario di lavoro, la flessibilità oraria si colloca dalle ore 7.30 alle ore 9.00, e dalle ore 13.00 alle ore 15.00 per i giorni per i quali è previsto il rientro pomeridiano. Restano invariate le fasce di compresenza.



5. Ferme restando le esigenze delle Strutture, il dipendente che ne faccia richiesta, può essere autorizzato dal Direttore Generale - sentito il Dirigente e/o il Responsabile della Struttura - ad articolare l'orario di lavoro settimanale in cinque giorni di 7 ore e 12 minuti, con obbligo di compresenza dalle ore 9.00 alle ore 13.00. In caso di diniego il dipendente può chiedere il riesame dell'istanza all'Organo previsto dall'art. 81, comma 3, del CCNL 16/10/2008.

ART. 6

LAVORO STRAORDINARIO

1. Il lavoro straordinario non rappresenta un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e, pertanto, può essere utilizzato solo per esigenze eccezionali, imprevedibili e non programmabili. Per quanto previsto dall'art. 119, comma 2, lett. e) del CCNL vigente, eventuali risparmi accertati a consuntivo confluiscono nel fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari.
2. Di norma, la prestazione lavorativa eccedente il normale orario di servizio deve essere compensata mediante ricorso al conto ore individuale di cui al vigente art. 27 del CCNL 16/10/2008, da utilizzare comunque entro il primo trimestre dell'anno successivo improrogabilmente.
3. Il lavoro straordinario può essere retribuito solo se preventivamente concordato con il Dirigente e/o Responsabile della gestione amministrativa ed esclusivamente nei limiti del *budget* assegnato alla Struttura.
4. Il Fondo complessivamente stanziato per la remunerazione del lavoro straordinario viene distribuito ripartendo una quota pari al 60% tra Amministrazione centrale, Scuola di Medicina e Chirurgia, Dipartimenti e altri Centri autonomi di spesa, in proporzione al numero dei dipendenti in servizio (con esclusione del personale universitario collocato nelle "fasce AOUP" di cui al vigente art. 64 del CCNL 16/10/2008) alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento presso dette macro-strutture. La restante quota del 40% è destinata ad alimentare il fondo di riserva, che rimane a disposizione del Direttore Generale. Il fondo di riserva viene utilizzato per far fronte a specifiche esigenze di particolare rilevanza – previa richiesta dei Responsabili di tutte le Strutture dell'Ateneo – che richiedano l'impegno di dipendenti oltre il normale orario di servizio, e che non sia possibile remunerare con il budget già assegnato, nonché per la remunerazione del lavoro straordinario eventualmente effettuato per reperibilità/pronta disponibilità.
5. Entro il primo trimestre dell'anno e nelle more della sottoscrizione dell'accordo di ripartizione delle risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa per l'anno di riferimento (art. 81, comma 3, lett. a) del CCNL vigente), si procede all'attribuzione a tutte le strutture di una quota, a titolo di acconto, pari ad un terzo dell'importo previsto. Il successivo conguaglio verrà effettuato a seguito della sottoscrizione del citato accordo e della definizione del budget di Struttura dei Dipartimenti.
6. L'importo assegnato all'Amministrazione centrale viene ripartito tra tutte le Strutture non ricomprese nei successivi commi 7 e 8 del presente articolo, in rapporto al numero di dipendenti in servizio. Il fondo viene gestito dai Dirigenti.



7. L'importo assegnato alla Scuola di Medicina e Chirurgia viene calcolato in rapporto al numero di dipendenti in servizio. Il fondo viene amministrato dal Responsabile Amministrativo del Centro di Gestione, sentito il Presidente della Scuola.
8. L'importo assegnato ai Dipartimenti viene ulteriormente ripartito fra le singole Strutture per un terzo in parti uguali, per un terzo in relazione alle carenze di organico (come rilevate dal modello c.d. *budget di Struttura*) e per un terzo in funzione dei seguenti indicatori di attività estratti dal medesimo *budget* di Struttura: numero di docenti afferenti al Dipartimento, numero di studenti iscritti ai Corsi di laurea incardinati nel Dipartimento. Il fondo viene amministrato dal Responsabile Amministrativo, sentito il Direttore del Dipartimento.
9. Di norma il tetto massimo di lavoro straordinario individuale è fissato in 100 ore annue per ciascun dipendente. Tale limite è esaustivo e potrà essere superato soltanto per sopraggiunte, eccezionali e documentate esigenze di servizio, previa formale autorizzazione dei Dirigenti, per le Strutture dell'Amministrazione centrale, e dal Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo delle risorse umane, per le Strutture decentrate.
10. Il riepilogo periodico delle ore di lavoro straordinario da liquidare viene portato a conoscenza dei dipendenti della struttura in forma anonima, mediante trasmissione a mezzo posta elettronica, e viene trasmesso al competente Ufficio dell'Amministrazione centrale entro il quinto giorno del mese successivo a quello cui si riferisce.

TITOLO III

INCARICHI

ART. 7

INCARICHI AL PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DELLE EP

1. Ai sensi dell'art. 88 del vigente CCNL, gli incarichi riservati al personale delle Elevate Professionalità sono conferiti dal Direttore Generale, secondo i criteri stabiliti, previo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 81 comma 6 lett. e) del CCNL vigente, nel Regolamento sull'Organizzazione.
2. Possono essere conferiti incarichi *ad interim* ad altri dipendenti delle Elevate Professionalità in caso di temporanea assenza o impedimento del titolare. L'incarico è retribuito con un importo pari al 20% attribuito a titolo di retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 88 comma 10 del vigente CCNL.
3. Possono essere conferiti incarichi aggiuntivi a dipendenti delle Elevate Professionalità, conferiti dall'Amministrazione o, su designazione della stessa, da terzi, secondo quanto stabilito dall'art. 75, commi 7, 8, 9 e 10 del CCNL 16/10/2008. La quota della remunerazione degli incarichi aggiuntivi di cui al predetto articolo è fissata in misura pari al 66% dell'importo disponibile,



detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

4. Per quanto previsto dall'art.76, comma 4, del CCNL 16/10/2008, la retribuzione di risultato di detto personale è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività verificati a seguito della valutazione delle prestazioni e degli obiettivi assegnati.
5. La valutazione dello svolgimento dell'incarico viene fatta in base ai criteri e alle procedure del sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, così come previsto dall'art. 88, comma 7, CCNL vigente.
6. La retribuzione di risultato, di importo pari al 30% della retribuzione di posizione, viene corrisposta successivamente alla conclusione del processo di valutazione, in conformità a quanto previsto dall'art. 88 comma 8, CCNL vigente.
7. Nel caso di cessazione dal servizio in corso d'anno, la retribuzione di risultato sarà corrisposta in proporzione al periodo di servizio svolto, fermo restando il conseguimento di una valutazione positiva a seguito del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
8. L'ammontare dell'indennità spettante ai titolari degli incarichi di cui al presente articolo è determinato sulla base della graduazione effettuata ai sensi dell'art. 7 del Regolamento sull'Organizzazione, con provvedimento del Direttore Generale, nell'ambito dei seguenti importi annui, in conformità con l'art. 88 del vigente CCNL:
 - a) prima fascia: 8.400 euro annui lordi;
 - b) seconda fascia: 11.000 euro annui lordi;
 - c) terza fascia: 14.000 euro annui lordi;
 - d) quarta fascia: 17.000 euro annui lordi.
9. Le superiori indennità vengono riviste anno per anno, in occasione dell'accordo annuale di ripartizione dei fondi.

ART. 8

INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI AL PERSONALE DELL'AREA DEI FUNZIONARI

1. Ai sensi dell'art. 87 del vigente CCNL, al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari possono essere conferiti, previo avviso interno, incarichi a termine di natura organizzativo-gestionale, specialistica o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. Le modalità di conferimento di tali incarichi e i criteri generali per la loro graduazione sono disciplinati dall'art. 9 del Regolamento sull'Organizzazione, previo confronto con i soggetti di cui all'art. 81, CCNL vigente.



3. Ogni eventuale elevazione dell'importo massimo determinerà il conseguente riassorbimento dello straordinario e/o altri emolumenti del trattamento economico accessorio.
4. Eventuali economie realizzate a fine esercizio sul fondo per le indennità di responsabilità confluiscono nel fondo per la produttività individuale, destinato al finanziamento del ciclo della performance.
5. L'ammontare dell'indennità spettante ai titolari degli incarichi di cui al presente articolo è determinato sulla base della graduazione effettuata ai sensi dell'art. 10 del Regolamento sull'Organizzazione, con provvedimento del Direttore Generale, nell'ambito dei seguenti importi annui, in conformità con l'art. 87 del vigente CCNL:
 - a) prima fascia: 2.100 euro annui lordi;
 - b) seconda fascia: 3.400 euro annui lordi;
 - c) terza fascia: 4.800 euro annui lordi;
 - d) quarta fascia: 5.800 euro annui lordi.

1/3 dei suddetti valori è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, secondo quanto disciplinato dal Regolamento sull'Organizzazione.
6. Il valore massimo di 7.000 euro annui lordi viene riservato agli incarichi di maggiore responsabilità, quali, ad esempio, quelli affidati ai Responsabili dei Centri autonomi di spesa, mentre la quarta fascia di 5.800 euro annui lordi viene attribuita ai Vicari dei Centri autonomi di spesa con delega di firma.
7. Le superiori indennità vengono riviste anno per anno, in occasione dell'accordo annuale di ripartizione dei fondi.

ART. 9

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' AL PERSONALE DELLE AREE DEGLI OPERATORI E DEI COLLABORATORI

1. Al personale delle Aree dei Collaboratori e degli Operatori, ai sensi dell'art. 117 del vigente CCNL, possono essere attribuiti compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'Area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità.
2. A tale personale è riconosciuta un'indennità accessoria per specifica responsabilità, il cui importo è pari a 1.900,00 euro annui lordi.
3. Le superiori indennità vengono riviste anno per anno, in occasione dell'accordo annuale di ripartizione dei fondi.



TITOLO IV
TRATTAMENTO ACCESSORIO E NORME FINALI

ART. 10

FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. L'amministrazione provvede al finanziamento del trattamento accessorio mediante risorse del proprio bilancio, appositamente destinate dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto al finanziamento della contrattazione integrativa di Ateneo, in dettaglio riportate nelle allegate tabelle che fanno parte integrante del presente CCI.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono impiegate, prioritariamente, per le finalità di cui al Titolo II del D.lgs. n°150 del 27 ottobre 2009, tenuto conto della collocazione organizzativa e professionale e della partecipazione dei dipendenti. I compensi derivanti dal fondo per la produttività sono erogati a ciascun dipendente secondo modalità e tempi congrui con quanto in merito previsto dal vigente Regolamento attuativo del Sistema di valutazione della performance.
3. Le somme destinate all'applicazione del CCI, vengono iscritte in apposite e distinte voci del bilancio di previsione di ciascun esercizio finanziario e le risorse destinate a ciascun istituto contrattuale vengono ridefinite di anno in anno, con conseguente ricalcolo dei valori unitari.
4. Nel periodo intercorrente tra l'inizio di ciascun esercizio finanziario e la data di certificazione dei fondi annualmente destinati al finanziamento della contrattazione integrativa, al personale destinatario del presente CCI può continuare a essere erogato il trattamento accessorio avente carattere ricorrente, nei limiti dell'apposito stanziamento previsto nel bilancio di previsione dell'esercizio di riferimento e salvo successivo conguaglio da operare in relazione all'avvenuta certificazione dei fondi e dell'accordo di contrattazione integrativa che determinerà la ripartizione del fondo tra i diversi istituti contrattuali.

ART. 11

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA, INDIVIDUALE, BONUS ECCELLENZA E IMA

1. Il fondo per la produttività, al netto delle risorse destinate al finanziamento della PEO, del lavoro disagiato, delle indennità di responsabilità, dell'IMA, della maggiorazione dei premi ex art. 20 CCNL 19/04/2018 è destinato al finanziamento della produttività individuale e della produttività collettiva.
2. Il fondo per la produttività individuale viene destinato al finanziamento del ciclo della performance di cui al Titolo II del d.lgs. n°150/2009. La quota del fondo spettante annualmente a ciascun dipendente è pari al rapporto tra il valore complessivo del fondo medesimo e il punteggio



complessivamente assegnato a tutti i dipendenti delle Aree dei Funzionari, Collaboratori e Operatori (valore unitario), moltiplicato il punteggio attribuito a ciascuno di essi. La quota annuale effettivamente erogata a ciascun dipendente viene determinata sulla base della percentuale prevista dal Regolamento attuativo del Sistema di valutazione della performance per il punteggio attribuito nella valutazione. Il fondo viene erogato annualmente con la rata stipendiale successiva al completamento del processo di valutazione.

3. Il fondo per la produttività collettiva viene destinato al finanziamento del processo di miglioramento dei servizi erogati all'utenza, mediante l'ampliamento dei tempi di erogazione dei servizi medesimi, in relazione alla qualità e quantità del contributo apportato da ogni singolo dipendente.
4. La quota del fondo per la produttività collettiva spettante annualmente a ciascun dipendente è pari al rapporto tra il valore complessivo del fondo medesimo e il numero di dipendenti in servizio all'inizio dell'anno di riferimento. La quota annuale effettivamente erogata viene determinata sulla base della percentuale prevista dal vigente Regolamento attuativo del Sistema di valutazione della performance per il punteggio attribuito nella valutazione.
5. Il fondo viene erogato mensilmente a ciascun dipendente sotto forma di acconto, salvo successivo conguaglio, disciplinato dal vigente Regolamento di attuazione del Sistema di valutazione. Eventuali economie realizzate a fine esercizio confluiscono nel fondo per la produttività individuale, destinato al finanziamento del ciclo della performance.
6. Al termine del processo di valutazione al personale valutato eccellente (punteggio 5) secondo i criteri stabiliti dal SMVP, viene attribuito un premio pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
7. La quota di personale cui è destinata la suddetta maggiorazione è pari al 30% del personale valutato, con la previsione che, nelle strutture con un numero di dipendenti inferiore o uguale a 10 venga comunque riconosciuta la possibilità di attribuire la valutazione eccellente ad una sola unità di personale. Per le strutture con un numero di dipendenti superiore a 10 il numero di personale cui si potrà attribuire la valutazione eccellente sarà determinato applicando la percentuale del 10%, considerando l'arrotondamento per eccesso o per difetto.
8. La quota del fondo per l'IMA, spettante annualmente a ciascun dipendente, è pari al rapporto tra il valore complessivo del fondo medesimo e il numero di dipendenti in servizio all'inizio dell'anno di riferimento. Il fondo viene erogato mensilmente al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari, Collaboratori e Operatori.

Art. 12

LAVORO DISAGIATO

1. Reperibilità – La reperibilità o pronta disponibilità è regolamentata dall'art. 56 del CCNL 16/10/2008 e viene riconosciuta esclusivamente se espletata nelle ore o giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. L'indennità di



reperibilità è graduata in relazione alle competenze richieste ed è fissata in misura lorda non superiore a 7,00 euro per ogni 12 ore. Per il personale del SIA, considerata l'alta qualificazione richiesta per garantire senza soluzione di continuità il funzionamento della rete, dell'*hardware*, nonché di taluni applicativi ritenuti di particolare rilevanza, l'indennità di reperibilità è fissata in 20,00 euro. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro viene retribuita secondo le vigenti tariffe per il lavoro straordinario, con oneri a carico del fondo di riserva gestito dal Direttore Generale.

2. Turni - Al personale con articolazione dell'orario di lavoro in turni perché addetto alla custodia degli accessi che richiedono, per comprovate esigenze di servizio, un presidio giornaliero significativamente superiore a 9 ore, per il prolungamento dell'orario di apertura delle Biblioteche, o per altre particolari motivate esigenze di articolazione dell'orario di lavoro, compete un'indennità lorda di € 10,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio rispetto a quelli programmati nel ciclo di turno, compresi gli eventuali riposi correlati al turno medesimo. L'indennità viene elevata a 15,00 euro qualora il turno preveda la presenza in servizio prevalentemente oltre le ore 17.00.
3. *Front office* - Al personale impegnato nel front-office (ricevimento, informazione, orientamento e assistenza agli studenti), in servizio presso il Servizio segreterie studenti, nonché presso le strutture alle quali saranno trasferite le funzioni attualmente svolte dal predetto Servizio, presso lo Sba, il Settore Formazione futuri insegnanti, il Settore inclusione, pari opportunità e politiche di genere, l'Ufficio relazioni con il pubblico e comunicazione, l'Ufficio Protocollo e workflow documentale, il Centro Linguistico di Ateneo, il Settore Relazioni Internazionali e presso i Poli didattici territoriali compete una indennità lorda di 15,00 euro per ogni ciclo di effettivo servizio prestato nell'attività di front-office e, comunque, non superiore a 1.500,00 euro annui lordi. Gli addetti al front-office vengono proposti dal Responsabile della gestione amministrativa della struttura che predispone l'articolazione del servizio in relazione al piano di impiego del personale, corredato della stima dei costi annui presunti. L'articolazione del predetto servizio può essere effettuata anche attraverso cicli alternati, coprendo comunque l'intero anno solare. Gli addetti al front-office vengono formalmente individuati dal Direttore Generale, previa acquisizione della disponibilità dei singoli dipendenti. L'indennità di front-office non è cumulabile con le indennità *ex art.* 91 CCNL 16/10/2008.
4. Rischio – L'indennità di rischio è attribuita per i giorni di effettiva presenza esclusivamente al personale che presta servizio prevalentemente nei luoghi di lavoro per i quali nel documento di valutazione dei rischi sono stati individuati specifici pericoli ricompresi tra quelli per i quali è prevista l'erogazione dell'indennità. L'indennità compete altresì al personale dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e dell'area dei servizi generali e tecnici, in servizio presso l'Area Negoziale e Patrimoniale, per i giorni di effettiva presenza nei quali l'attività lavorativa viene svolta presso i cantieri.
5. Indennità di *Staff* – Al personale in servizio presso le strutture di *staff* del Rettorato e della Direzione generale tenuto a prestare servizio in orari difforni da quelli previsti per le altre Strutture dell'Ateneo e, eventualmente, anche su sei giorni settimanali, compete un'indennità annua lorda di 1.500,00 euro. Tale indennità non è cumulabile con le indennità *ex art.* 91 CCNL 16/10/2008.
6. Indennità di Addetto alla guida di rappresentanza – Al personale addetto alla guida delle



autovetture di rappresentanza compete un'indennità annua lorda di 1.500,00 euro. Tale indennità non è cumulabile con le indennità *ex art.* 91 CCNL 16/10/2008.

7. Indennità di agente contabile – Al personale cui viene attribuita la funzione di agente contabile compete un'indennità annua lorda di 1.600,00 euro. Tale indennità non è cumulabile con le indennità *ex art.* 91 CCNL euro16/10/2008.
8. Le indennità per lavoro disagiato non sono tra loro cumulabili. Le stesse vengono attribuite ai dipendenti con formale provvedimento del Direttore Generale, su proposta dei Responsabili delle Strutture, che provvedono anche alla redazione del correlato piano di impiego del personale, corredato dalla stima dei costi annui presunti.
9. Eventuali economie accertate alla fine di ciascun esercizio sul fondo per il lavoro disagiato confluiscono nel fondo per la produttività individuale, destinato al finanziamento del ciclo della performance.

ART. 12 bis

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

1. Sono previsti specifici progetti di incremento della produttività e/o per il miglioramento dei servizi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, erogati in fasce orarie eccedenti il normale orario di lavoro e formalmente autorizzati dal Direttore Generale, dopo averne dato informazione preventiva ai soggetti sindacali. Ai dipendenti che parteciperanno previo interpello ai suddetti progetti compete una retribuzione nel limite massimo *pro capite* del 15% del trattamento tabellare annuo lordo.
2. Salvo che non sia espressamente previsto dai progetti, la prestazione lavorativa non è considerata utile ai fini della maturazione dei requisiti per la fruizione del servizio sostitutivo di mensa.

ART. 13

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

1. La progressione economica all'interno dell'Area è disciplinata dall'art. 86 del CCNL di comparto e dall'art. 52 comma 1 *bis* del d.lgs. n.165/2001 e ss.mm., nonché dal d.lgs. n.150/2009. Le procedure selettive si svolgono secondo quanto previsto dallo specifico regolamento.
2. La partecipazione alla procedura selettiva è riservata ai lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'Area.
3. La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza è pari al 40%.
4. L'esperienza professionale maturata nell'Area di appartenenza è pari al 40%.



5. Ai criteri correlati alle capacità professionali acquisite mediante:
 - a) percorsi formativi specifici per l'area di appartenenza;
 - b) ulteriori titoli di studio oltre a quelli previsti per l'accesso all'area di appartenenza;
 - c) incarichi come definiti nel Regolamento per la progressione economica orizzontale del personale.Ai criteri viene attribuito un peso del 20%.
6. Al personale che non ha conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo.
7. Per ciascuna Area, a parità di punteggi determinati secondo i criteri previsti nei commi precedenti, nel rispetto del principio delle pari opportunità, sarà preferito il candidato del genere sottorappresentato. In via subordinata, sarà preferito il candidato più anziano.
8. Per il personale appartenente all'Area delle Elevate Professionalità si applicano le previsioni di cui all'art. 86 comma 5 del CCNL.

ART. 14

INTERVENTI A FAVORE DEL PERSONALE

1. L'Amministrazione, nell'ambito delle disponibilità del proprio bilancio, può assumere iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, comprese convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istruzione, di asili nido e sussidi economici.
2. Anche le parti sociali e il Comitato unico di garanzia possono proporre analoghe iniziative. In tale ipotesi i soggetti proponenti predisporranno progetti operativi completi, dalle indagini di rilevazione delle esigenze del personale all'analisi dei costi, individuando le eventuali fonti di finanziamento.
3. Le modalità e le condizioni di erogazione dei contributi e dei sussidi sono disciplinate dal "*Regolamento interventi a favore del personale*" vigente nel tempo.



ART. 15

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Personale Part Time

1. Il trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 109, commi 10 e 11 del vigente CCNL, prevede:
 - a) la retribuzione di posizione delle Elevate Professionalità e i due terzi dell'indennità di responsabilità dei Funzionari non vengano ridotti proporzionalmente al regime orario adottato ogni qualvolta venga loro attribuito un incarico che rivesta una posizione strategica per l'Ateneo;
 - b) la retribuzione di risultato spettante alle Elevate Professionalità e il terzo dell'indennità di responsabilità spettante ai Funzionari vengano corrisposti in misura non proporzionale alla riduzione dell'attività lavorativa perché collegati al raggiungimento di obiettivi.

ART. 16

NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto Collettivo Integrativo, sono disapplicati gli accordi, o le parti di essi, in contrasto con il presente CCI.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCI, si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.L. di comparto vigenti nel tempo.



TABELLA "A"

**TABELLE FONDI DESTINATI AL FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO
ESERCIZIO 2024**

FONDO OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI 2024	
Produttività individuale	€ 165.000
Produttività collettiva	€ 852.701
Indennità di resp.	€ 1.790.000
IMA	€ 1.224.000
Lavoro disagiato	€ 200.000
Premio	€ 70.000
Progressione economica	€ 420.000
TOTALE Fondo	€ 4.721.701

TOTALE Fondo lavoro straordinario € 525.000

FONDO EP 2024	
Retribuzione di posizione e risultato	€ 1.505.358
Premio	€ 17.000
Progressione economica	€ 45.000
TOTALE Fondo	€ 1.567.358