

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2019  
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO INQUADRATO NELLE  
CATEGORIE B, C, D ED EP**

**Art. 1**

**Campo di applicazione e durata del presente CCI**

1. Il presente contratto si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri, fermo restando quanto previsto al successivo comma 2.
2. Esso non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo:
  - a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
  - b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

**Art. 2**

**Durata e decorrenza del contratto**

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 7, comma 3, del CCNL 19.4.2018 il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale, salva diversa eventuale decorrenza prevista dai successivi articoli, e si riferisce a tutte le materie indicate negli specifici capi. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno rinegoziati, con cadenza annuale, a valle della costituzione dei Fondi del trattamento accessorio e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

Ai sensi dell'art. 7, comma 10 del C.C.N.L. del 19.4.2018, le parti possono richiedere in forma scritta la verifica dell'attuazione del presente contratto integrativo.

Dalla data della richiesta scritta di una delle parti, l'Amministrazione riunisce un tavolo di verifica ove possibile entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

**Capo I**

**Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D**

**Art. 3**

**Ambito di applicazione**

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria B, C e D, come individuato al precedente articolo 1, punto 1, nei limiti delle risorse disponibili del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D.

**Art. 4**

**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D  
ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018**

<b>Fondo anno 2019</b>	<b>Importo</b>
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	<b>€ 5.740.378,40, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa</b>

## Art. 5

### Destinazione delle risorse del fondo ex art. 63 CCNL 19.4.2018 anno 2019.

Per l'anno 2019 l'ammontare utilizzabile del fondo di cui al presente articolo, pari ad € **5.740.378,40**, 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. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018	€ 2.700.000,00
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a) del CCNL 19.04.2018) - Importo pari al 59,74% delle risorse variabili, con esclusione delle lettere c), f) dell'art. 63, comma 3 (in adempimento all'art. 64, comma 3, del CCNL 19.04.2018, che fissa quale percentuale minima il 30% di tali risorse, nella fattispecie pari a €254.533,76)	€ 506.830,00
Premi correlati alla performance individuale (art. 64, comma 2, lett. b) del CCNL 19.04.2018)	€ 564.443,44
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64, comma 2, lett. c) del CCNL 19.04.2018)	€ 656.427,58
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale della categoria D con incarichi, formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore), secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008 (art. 64, comma 2, lett. d) del CCNL 19.04.2018)	€ 627.600,00
Progressioni Economiche Orizzontali per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D (art. 64, comma 2, lett. e) del CCNL 19.04.2018)	€ 332.986,01
Maggiorazione premi individuali ex art. 20 del CCNL 19.4.2018	€ 38.810,59
Accantonamento massimo risorse stabili per eventuale ampliamento posti messi a selezione per Progressioni Economiche Orizzontali	€ 313.280,78

## Art. 6

### Indennità mensile

1. E' confermata, ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005 e dell'art. 64, comma 1 e comma 5, del CCNL 19.04.2018 la corresponsione dell'indennità accessoria mensile pari ad € 140,00 lordi, erogata per 12 mensilità.
2. Detta indennità mensile accessoria è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa trasversali in Ateneo, definiti nel Piano Integrato 2019-2021 - approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/03/2019 con delibera n.161 e su cui il Nucleo di Valutazione di Ateneo ha espresso parere favorevole; a tali obiettivi concorre tutto il personale tecnico-amministrativo, come individuato all'art. 1, punto 1).

## Art. 7

### Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità

In relazione ai compiti indicati in epigrafe sono confermati i seguenti compensi, pari a un importo complessivo massimo di €**656.427,58** come di seguito specificato:

- 1) (€ 8.000,00 - 8 unità - 50.000 Km) al personale adibito alla guida dei veicoli utilizzati ad uso non esclusivo del Rettore, Prorettore, Direttore Generale, compenso su base chilometrica nella

misura di euro 0,20 lordi, nel caso della guida espletata fuori provincia. Lo stesso compenso sarà corrisposto anche al restante personale adibito alla guida dei veicoli a disposizione dell'Amministrazione Centrale, nel solo caso della guida espletata fuori regione.

2) (€ 76.000,00 – 73 unità) al personale adibito, in maniera prevalente e continuativa, a lavori all'aperto nelle Serre, negli Orti Botanici, nell'Azienda Agraria e Zootecnica: euro 4,30 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il lavoro all'aperto, in caso di orario articolato su 5 giorni lavorativi, e euro 3,60 lordi, in caso di orario articolato su 6 giorni lavorativi;

3) (€ 10.000,00 – 10 unità) al personale tecnico addetto agli stabulari: euro 4,30 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il servizio, in caso di orario articolato su 5 giorni lavorativi, e euro 3,60 lordi in caso di orario articolato su 6 giorni lavorativi;

4) (€ 4.000,00 – 4 unità) al personale tecnico addetto agli ambulatori di Clinica Medica, Chirurgica ed Ostetricia del Dipartimento di Medicina Veterinaria e Produzioni Animali, euro 4,30 lordi per ogni giornata in cui è effettivamente svolto il servizio presso la predetta struttura, in caso di orario articolato su 5 giorni lavorativi, e euro 3,60 lordi in caso di orario articolato su 6 giorni lavorativi.

5) (€ 6.000,00 – 6 unità) al personale adibito al servizio di trasporto materiale in servizio presso l'Ufficio Servizi Generali Area Monte Sant'Angelo e l'Ufficio Archivio: euro 4,30 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il servizio di trasporto materiale;

5 bis) (€ 4.000,00 – 2 unità) al personale in servizio presso l'Ufficio Servizi Generali adibito al servizio di trasporto materiale e ad altre attività comportanti disagi particolarmente rilevanti: euro 8,00 lordi per ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il servizio di trasporto materiale;

6) (€ 509.427,58–171 unità) al personale la cui prestazione lavorativa sia articolata in turni, secondo quanto specificato al successivo articolo 9: euro 25,00 lordi per ogni giornata di lavoro svolto che comporti l'ingresso pomeridiano (Fondo €429.427,58–158 unità). Tale compenso è incompatibile con l'indennità di responsabilità. Al 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) (Fondo € 80.000,00 – 13 unità) compete il predetto compenso per ogni giorno di effettiva presenza, in considerazione dell'orario di servizio particolarmente disagiato;

7) (€ 3.000,00 - 4 unità) ai soli custodi adibiti alla sbarra presso l'edificio di corso Umberto, varco di Via Mezzocannone: euro 4,30 lordi per ogni giorno in cui si è effettivamente svolto il servizio alla sbarra;

8) (€ 7.500,00 – 7 unità) ai custodi con abitazione presso le diverse sedi dell'Ateneo: euro 4,30 lordi per ogni giorno di effettiva presenza;

9) (€ 3.000,00 – 3 unità) agli uscieri in servizio presso il Rettorato e la Direzione Generale: euro 4,30 lordi per ogni giorno di effettiva presenza;

10) (€ 1.500,00 – 1 unità) al personale addetto alla Riproduzione Xerografica in servizio presso l'Ufficio Gestione buoni pasto, Centralino e Riproduzione Xerografica: euro 4,30 per ogni giorno di effettiva presenza;

11) (€ 1.500,00 – 3 unità) agli altri custodi in servizio presso l'edificio centrale di corso Umberto: euro 3,60 lordi per ogni giorno di effettiva presenza;

12) (€ 5.000,00 – 6 unità) al personale addetto alla manutenzione dei chioschi informatici: euro 4,30 lordi per ogni giorno in cui si è effettivamente svolto il servizio esterno, con rimborso del titolo di viaggio;

13) a) (€ 12.500,00 – unità individuate dal Presidente del CSI), al personale destinato a garantire il servizio di reperibilità o pronta disponibilità del CSI secondo quanto stabilito al successivo articolo 8.

b) (€ 1.500,00 - unità individuate dal Presidente del CSI), al personale eccezionalmente destinato al servizio di reperibilità, per far fronte ad esigenze specificamente individuate dal Direttore Generale, secondo quanto stabilito al successivo articolo 8;

14) (€ 1.500,00 - unità individuate dal Presidente del CSI o dal Direttore Generale) al personale tenuto eccezionalmente nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, in relazione a inderogabili adempimenti ministeriali, alla predisposizione di report o all'inserimento di dati nelle apposite procedure informatiche, € 35,00 lordi per ogni giorno di effettiva prestazione resa come riscontrabile dalla procedura informatica e attestata dal relativo delegato del Rettore/Presidente del CSI;

15) (€ 2.000,00) – alle unità di personale, di volta in volta individuate dal Dirigente competente/Presidente del CSI per la parte di rispettiva competenza - nel numero massimo, di norma, di una unità per ciascuna delle strutture coinvolte – tenute:

- ad effettuare inderogabilmente in un giorno specifico dal lunedì al venerdì e al di fuori dell'orario di servizio, per motivate esigenze rappresentate dal Dirigente nella cui Ripartizione è incardinato il procedimento, la pubblicazione sul sito web di Ateneo di atti/provvedimenti,

- a garantire la corretta funzionalità della procedura informatica di convocazione degli organi collegiali di Ateneo, € 20,00 lordi per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività non compensata con altro istituto, come attestata, per la parte di rispettiva competenza, dal Dirigente competente/Presidente del CSI. Il compenso è incompatibile con quello per il servizio di reperibilità di cui al precedente punto 13).

Fermo restando l'ammontare destinato alla singola attività di cui al presente articolo 7, indicato a lato di ciascuna, in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto dal successivo art. 33 "Norma finale", permanesse la situazione di incapienza totale o parziale, il compenso sarà riproporzionato in ragione del numero effettivo di addetti.

## **Art. 8**

### **Reperibilità o pronta disponibilità**

1. La 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.
2. 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.
3. 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.
4. In continuità con la documentazione già agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio, è confermato il servizio di reperibilità volto a garantire la continuità, nelle sole giornate di sabato e di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali, dalle ore 8:00 alle ore 18:00, dei seguenti servizi:
  - a. funzionalità del sito web di Ateneo;
  - b. servizio di posta elettronica istituzionale;
  - c. servizio di posta elettronica certificata.
5. Si intendono altresì confermate, fino a diversa nuova comunicazione, le comunicazioni agli atti del suddetto Ufficio con cui il Presidente del CSI ha individuato:
  - uno o più Responsabili del servizio di reperibilità;
  - l'elenco sommario degli interventi straordinari che si prevede possano rendersi necessari;
  - l'elenco degli specifici interventi d'urgenza che il reperibile è tenuto a compiere in caso di chiamata;
  - le competenze professionali del reperibile in relazione agli interventi richiesti;
  - le modalità predisposte per rintracciare il reperibile (telefono cellulare, email istituzionale, altri strumenti informatici e telematici);

- le generalità dei dipendenti di cui si richiede la reperibilità, in coerenza con le competenze professionali richieste. Ciascun dipendente individuato come reperibile deve rendere al proprio Responsabile di struttura una dichiarazione formale di assunzione di responsabilità.
6. Il Presidente del Centro di Ateneo per i Servizi Informativi deve di converso comunicare preventivamente all'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio l'elenco del personale addetto alla reperibilità, precisando la pianificazione dei turni su base mensile con indicazione delle unità disponibili per ogni turno di reperibilità di 10 ore (8:00 – 18:00). La prestazione non deve comportare l'espletamento di mansioni superiori a quelle proprie della categoria cui appartiene il dipendente reperibile
  7. Nel caso più unità si rendano disponibili alla reperibilità per il medesimo servizio, il Presidente del CSI procede all'individuazione dei reperibili sulla base delle competenze professionali in relazione agli interventi richiesti. Nel caso di parità di condizioni, deve essere garantito il principio della rotazione, su base semestrale, tra il personale interessato.
  8. L'Università fornisce i mezzi tecnologici necessari per lo svolgimento del servizio. Gli addetti al servizio di reperibilità si muovono con mezzi propri. Nell'ipotesi di impossibilità a vario titolo per il dipendente di garantire la reperibilità, lo stesso è tenuto a darne preventiva e tempestiva comunicazione al Responsabile del servizio di reperibilità e per conoscenza al Presidente del CSI, mediante comunicazione di norma scritta che indichi le specifiche ragioni della temporanea ed occasionale limitazione alla prestazione di reperibilità. La mancata comunicazione dà luogo a responsabilità disciplinare. Durante tale periodo l'onere di reperibilità grava su altro dipendente della Struttura che, individuato dal Responsabile del servizio di reperibilità, percepisce un'indennità proporzionale alla durata della sostituzione.
  9. L'importo previsto per garantire un turno di 10 ore di reperibilità, indipendentemente dal giorno in cui esso viene effettuato, è di € 35,00 brdo dipendente. Di norma ogni turno sarà garantito dalla contemporanea presenza di tre unità e comunque nel rispetto dell'importo complessivo del fondo a ciò finalizzato (cfr art. 7, punto 13), lettera a). L'indennità pro-capite lorda mensile non può superare l'importo di € 280,00 (8 turni), quella annuale € 1.400,00 (40 turni).
  10. 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.
  11. Il Direttore Generale può rappresentare all'inizio di ciascun mese o comunque in tempo utile per l'attivazione del servizio di reperibilità, al Presidente del CSI specifiche esigenze per le quali si renda necessario garantire, nell'ambito dei servizi individuati al precedente punto 4., la funzionalità di taluni di essi senza soluzione di continuità (a mero titolo di esempio, procedure concorsuali). A tali ulteriori esigenze si farà fronte con le risorse di cui al punto 13), lettera b) del precedente articolo 7. Sarà cura del Presidente del CSI organizzare i turni in funzione delle richieste pervenute dal Direttore Generale, sempre nel rispetto del fondo a ciò destinato.

## **Art. 9**

### **Definizione del turno**

L'articolazione dell'orario di lavoro su turni consiste nell'avvicendare l'attività del personale coinvolto, in modo da coprire, a rotazione, l'intero arco temporale necessario a garantire la continuità del servizio/dei servizi istituzionali della struttura ovvero ad ampliare i servizi all'utenza.

Il turno vale a compensare integralmente il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Ai fini dell'erogazione del compenso connesso al turno devono sussistere contemporaneamente le seguenti condizioni:

- a. orario di servizio della struttura di almeno 10 ore, laddove per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza;
- b. orario di servizio della struttura di afferenza continuativo e senza interruzioni;
- c. distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni nell'arco del mese/settimana.

Fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, il compenso per il turno pomeridiano viene corrisposto al personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in un orario compreso tra le ore 11,30 e le ore 22,00. 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 maggiore rispetto all'orario di lavoro di ciascun soggetto (che è massimo di 9 ore giornaliere, ai sensi dell'art. 25 comma 6 del CCNL 16.10.2008).

Al fine della corresponsione del predetto compenso, la turnazione dovrà consistere in un'effettiva rotazione, con alternanza del personale secondo una determinata programmazione definita dal responsabile della struttura, che evidenzii un numero di turni di mattina e di pomeriggio sostanzialmente equilibrato e che garantisca almeno due turni pomeridiani a settimana oppure otto rientri al mese.

Per l'attivazione ex novo di turni ciascun responsabile di struttura dovrà prioritariamente specificare sotto la propria responsabilità, utilizzando a tal fine l'apposita modulistica disponibile anche sul sito web di Ateneo, l'orario di servizio della struttura nonché lo specifico servizio per il quale occorre ricorrere all'istituto del turno.

Inoltre dovrà attestare la sussistenza di tutte le condizioni fissate nel presente articolo nonché le unità di personale coinvolte e la conseguente calendarizzazione della prestazione lavorativa, in coerenza con l'orario di servizio della struttura e nel rispetto delle disposizioni fissate nel presente articolo.

## **Art. 10**

### **Premi correlati alla performance organizzativa e individuale**

Ai sensi di quanto stabilito dall'art.64, comma 2, lettere a) e b) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 sono determinati i seguenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale, come dettagliatamente illustrati nel presente articolo.

#### **1. Premi correlati alla performance organizzativa**

**A)** E' confermato anche per l'anno 2019 il premio annuo di produttività collettiva correlato al raggiungimento dell'obiettivo di continuità in coerenza con il vigente modello di valutazione, salvo che per la tempistica ivi individuata, per incentivare l'incremento dei servizi delle strutture di seguito specificate.

Fermo restando quanto stabilito al precedente comma, tale elemento è corrisposto:

- Aa) al personale tecnico amministrativo adibito ai servizi agli studenti, in servizio presso la Ripartizione Relazione Studenti, gli Uffici ad essa afferenti, l'Ufficio Relazioni Internazionali, l'Ufficio Tirocini Studenti nonché presso il SINAPSI, nella misura annua lorda pari a euro 675,00; A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 166 unità, per un fondo pari a € 112050,00;
- Ab) al personale tecnico amministrativo del C.S.I. adibito al contact center è corrisposta nella misura annua lorda pari a euro 675,00; A tale elemento retributivo è destinato un

- totale complessivo di 1 unità, per un fondo pari a € 0, tenuto conto di quanto disposto dall'ultimo capoverso del presente articolo;
- Ac) al personale in servizio presso il CSI addetto alla soluzione di problemi tecnici connessi alla funzionalità delle aule informatizzate e delle immatricolazioni on line, nella misura di € 200,00 lordi al fine di garantire il servizio di immatricolazione on-line degli studenti; A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 13 unità, per un fondo pari a € 0, tenuto conto di quanto disposto dal penultimo capoverso del presente articolo;
- Ad) al personale tecnico amministrativo delle Biblioteche di Area aperte al pubblico, nonché al personale dedicato alle raccolte librerie, pari a non meno di 15.000 volumi, con indicazione della sede (edificio e piano) dove i predetti libri sono custoditi e resi disponibili all'utenza che osservino inoltre un orario di apertura al pubblico di almeno 29 ore settimanali, nella misura annua lorda pari a euro 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 122 unità, per un fondo pari a € 69.540,00;
- Ae) al personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici afferenti alle restanti Ripartizioni e non indicati alle precedenti lettere ed al personale in servizio presso le Ripartizioni medesime, nella misura annua lorda pari a € 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 358 unità, per un fondo pari a € 204.060,00;
- Af) al personale tecnico amministrativo in servizio presso le Scuole di cui all'art. 30 dello Statuto di Ateneo, nella misura annua lorda pari a € 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 54 unità, per un fondo pari a € 30.780,00. Per l'anno 2019 gli importi di cui alle precedenti voci da Aa) a Af) sono i seguenti:

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

- 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 2019 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 € 16,20 lordi per ogni dichiarazione elaborata e trasmessa all'Agenzia delle Entrate, per un ammontare massimo annuo pari di € 20.160,00.
- C)** E' confermato, anche per l'anno 2019, il premio annuo lordo volto a incentivare il miglioramento del servizio di distribuzione dei buoni pasto come nel seguito dettagliato:
- per il personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ufficio Gestione Buoni Pasto, Centralino e Riproduzione Xerografica addetto alla gestione dei buoni pasto, come individuato dal Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale, € 80,00 mensili lordi pro capite, previa attestazione dell'effettivo svolgimento del servizio da parte del predetto

Dirigente. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 3 unità, per un fondo pari a € 2.640,00.

- per massimo 40 unità di personale tecnico-amministrativo dedicate alla procedura ticket, presso i vari punti distribuzione di Ateneo, nella misura di € 700,00 annui lordi pro capite, da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio, come attestati dal Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale, per un fondo pari a € 28.000,00.

Il fondo massimo complessivo è pertanto pari a € 30640,00.

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

Fermo restando l'ammontare destinato al singolo servizio di cui al presente articolo 10, indicato a lato di ciascuna, in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto dal successivo art. 33 "Norma finale", permanesse la situazione di incapienza totale o parziale, le indennità saranno riproporzionate in ragione del numero effettivo di addetti.

## **2. Premi correlati alla performance individuale**

E' confermato anche per l'anno 2019 il premio annuo di produttività correlato alla valutazione dei comportamenti individuali in coerenza con il vigente modello di valutazione, salvo che per la tempistica ivi individuata, destinato al personale tecnico-amministrativo in servizio presso le strutture di seguito specificate:

- Aa) al personale tecnico amministrativo adibito ai servizi agli studenti, in servizio presso la Ripartizione Relazione Studenti, gli Uffici ad essa afferenti, l'Ufficio Relazioni Internazionali, l'Ufficio Tirocini Studenti nonché presso il SINAPSI, nella misura annua lorda pari a euro 675,00; A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 166 unità, per un fondo pari a € 112050,00;
- Ab) al personale tecnico amministrativo del C.S.I. adibito al contact center è corrisposta nella misura annua lorda pari a euro 675,00; A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 1 unità, per un fondo pari a € 0, tenuto conto di quanto disposto dall'ultimo capoverso del presente articolo;
- Ac) al personale in servizio presso il CSI addetto alla soluzione di problemi tecnici connessi alla funzionalità delle aule informatizzate e delle immatricolazioni on line, nella misura di € 200,00 lordi al fine di garantire il servizio di immatricolazione on-line degli studenti; A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 13 unità, per un fondo pari a € 0, tenuto conto di quanto disposto dal penultimo capoverso del presente articolo;
- Ad) al personale tecnico amministrativo delle Biblioteche di Area aperte al pubblico, nonché al personale dedicato alle raccolte librerie, pari a non meno di 15.000 volumi, con indicazione della sede (edificio e piano) dove i predetti libri sono custoditi e resi disponibili all'utenza che osservino inoltre un orario di apertura al pubblico di almeno 29 ore settimanali, nella misura annua lorda pari a euro 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 122 unità, per un fondo pari a € 69.540,00;



- Ae) al personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici afferenti alle restanti Ripartizioni e non indicati alle precedenti lettere ed al personale in servizio presso le Ripartizioni medesime, nella misura annua lorda pari a € 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 358 unità, per un fondo pari a € 204.060,00;
- Af) al personale tecnico amministrativo in servizio presso le Scuole di cui all'art. 30 dello Statuto di Ateneo, nella misura annua lorda pari a € 570,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 54 unità, per un fondo pari a € 30.780,00;
- Ag) al restante personale tecnico-amministrativo in servizio presso le altre strutture universitarie e non ricompreso dunque nelle precedenti lettere, nella misura annua lorda pari a € 800,00. A tale elemento retributivo è destinato un totale complessivo di 227 unità per un fondo pari a € 148.013,44.

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

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

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

## **Art. 11**

### **Indennità di responsabilità e funzione specialistica posizioni organizzative**

L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali e conformemente a quanto previsto dall'art. 91 del CCNL comparto Università 16.10.2008, individua le seguenti posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità cui corrispondere le correlate indennità.

- A. Indennità di responsabilità per incarichi formalmente conferiti dal Direttore Generale a personale tecnico-amministrativo inquadrato in categoria D:**
- a) capo di ufficio afferente alle Ripartizioni e alle Scuole;

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

L'importo dell'indennità di responsabilità è di euro 3.600,00 annui lordi, salvo quanto previsto al successivo articolo 12.

L'indennità di responsabilità è corrisposta nel seguente modo:

- a) i 2/3 in via ordinaria per effetto dell'incarico rivestito, corrisposti mensilmente;
- b) il restante 1/3, a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale, in conformità al modello in essere nel tempo.

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

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

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

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

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

## Art. 12

### **Incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso, connessa alle posizioni organizzative di maggiore complessità**

Con riferimento all'incremento dell'indennità di responsabilità, di cui alla lettera A) per precedente art. 11, per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso, connessa alle posizioni organizzative di maggiore complessità, fermo restando tutto quanto già disposto dall'art. 12, lettera a), del Contratto Collettivo Integrativo anno 2016 del 14.3.2016, le parti convengono di confermare anche per il 2019 l'individuazione delle 93 posizioni organizzative previste a partire dall'anno 2017 fissando un numero massimo di posizioni organizzative per ciascuna delle sottoindicate tipologie di struttura:

Tipologie di struttura	Numero massimo di posizioni organizzative disponibili	Note
Uffici Dipartimentali Contabilità	20	Senza compilazione della scheda. Il numero di riferisce agli Uffici Contabilità la cui responsabilità è attualmente in capo ad una unità di personale t.a. inquadrata in categoria D

Uffici afferenti alle Ripartizioni	30	Con compilazione della scheda.
Centri (interdipartimentali di ricerca, di servizio interdipartimentali, di servizio di Ateneo, interuniversitari di ricerca)	12	Con compilazione della scheda
Uffici afferenti alle Scuole	4	Con compilazione della scheda
Biblioteche di Area	7	Con compilazione della scheda
Uffici Dipartimentali diversi dagli Uffici Contabilità	20	Con compilazione della scheda

Le parti danno mandato al Direttore Generale, limitatamente alla tipologia dei Centri, di apportare eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari, tenuto conto dei dati di bilancio relativi ai costi della gestione corrente degli stessi forniti dalla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo.

Con riferimento alla tipologia “Uffici Dipartimentali Contabilità”, qualora nel corso dell’anno 2019 gli incarichi per dette posizioni organizzative dovessero superare il numero massimo previsto di destinatari dell’incremento (pari a 20), il Direttore Generale, al fini del rispetto di tale limite, provvederà a stilare una graduatoria, tenuto conto dei dati di bilancio relativi ai costi della gestione corrente degli stessi forniti dalla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo.

Il numero massimo di posizioni disponibili per ciascuna delle sopraindicate tipologie di struttura potrà essere aumentato per tener conto degli eventuali ex aequo determinatisi nelle graduatorie parziali, generando così un incremento del numero massimo di 93 posizioni organizzative destinatarie dell’incremento, compatibilmente con le risorse economiche residue a ciò finalizzate dall’art. 12, comma 1, lettera a) del Contratto Collettivo Integrativo anno 2016 del 14.3.2016.

### **Art. 13**

#### **Differenziazione premi individuali**

Le parti concordano di destinare per l’anno 2019 quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, la somma di € 38.810,59 e convengono altresì di definire con successiva appendice al presente contratto sia la limitata quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione minima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sia i relativi criteri di assegnazione.

### **Art. 14**

#### **Fondo ex art. 86 CCNL 16.10.2008**

<b>Fondo anno 2019</b>	<b>Importo</b>
Fondo per il lavoro straordinario.	<b>€ 492.588,44</b>

### **Art. 15**

#### **Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario**

Si confermano anche per l’anno 2019 e seguenti i criteri già concordati nell’articolo 14 del CCI per l’anno 2016, sottoscritto in data 14.3.2016, ed integrati dall’art. 14 del CCI per l’anno 2017, sottoscritto in data 18.7.2017.

Si conferma, inoltre, che:

- il personale che osserva un profilo orario in deroga a quello istituzionale non può usufruire del lavoro straordinario;

- il personale che percepisce emolumenti per attività espletate per conto terzi non può accedere per le medesime attività a compensi per lavoro straordinario.

## CAPO II

### Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP

#### Art. 16

##### Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria EP, come individuato al precedente articolo 1, punto 1.

#### Art. 17

##### Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP ex art. 65 CCNL 19.4.2018

Fondo anno 2019	Importo
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP.	€ 1.046.974,56

#### Art. 18

##### Retribuzione di risultato

Le parti concordano che la retribuzione di risultato del personale inquadrato in categoria EP, è determinata anche per l'anno 2019 nell'importo corrispondente alla percentuale del 30% del valore della retribuzione di posizione, graduata dall'Amministrazione, in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuato, nei limiti delle risorse disponibili del fondo costituito, per ciascun anno, per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP. Detta 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 modello in essere nel tempo.

## CAPO III

### Progressioni orizzontali per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP

#### Art. 19

Le parti - preso atto dell'interpretazione restrittiva dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 formulata dal MEF-Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica e della conseguente intenzione espressa da alcune Organizzazioni Sindacali, con nota del 29.6.2019, acquisita al protocollo informatico in data 1.7.2019, di formalizzare, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2018, una richiesta all'ARAN di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 165/2001 in merito a quanto prescritto dall'art. 79, comma 5, del CCNL comparto Università del 16.10.2008 – convengono quanto segue.

- Con riferimento al finanziamento dei passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori nel limite massimo del 50% degli aventi diritto, sono finalizzati i seguenti importi:

##### PERSONALE INQUADRATO NELLE CATEGORIE B, C e D

0,1 monte salari 2015	70.490,83
RIA CESSATI 2018 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	226.759,13
Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2018 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 (misura intera in ragione di anno)	11.755,10

Quota DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2018 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	23.980,95
<b>TOTALE</b>	<b>332.986,01</b>

**PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA EP**

0,1 monte salari 2015	4.782,44
RIA CESSATI 2018 categoria EP (misura intera in ragione di anno)	30.292,08
Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categoria EP ANNO 2018 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D.Lgs. 75/2017 (misura intera in ragione di anno)	2.199,10
QUOTA DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2018 categoria EP (misura intera in ragione di anno)	26.982,70
<b>TOTALE</b>	<b>64.256,32</b>

- Coerentemente con gli importi di cui sopra si riportano nel seguito i prospetti relativi al numero di passaggi da mettere a selezione:

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per <b>categoria B</b> :								
			Bando unico a prescindere dalla sede di servizio	Amministrazione Centrale	CAB e Biblioteche di Area Medica e non Medica	Dipartimenti Universitari	Scuole, Centri e altre strutture	COSTO in EURO
	B2	B3	4	0	0	0	0	3.643,68
	B3	B4	0	6	1	5	4	15.280,48
	B4	B5	0	3	1	5	1	8.625,40
	B5	B6	0	6	2	5	3	14.404,00
	B6	B7	0	10	2	8	8	21.333,76
<b>TOTALE B</b>	<b>74</b>		<b>4</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>63.287,32</b>

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per <b>categoria C</b> :								
			Amministrazione Centrale	CAB e Biblioteche di Area Medica e non Medica	Dipartimenti Universitari	Scuole, Centri e altre strutture	COSTO in EURO	
	C1	C2	1	0	0	0	431,71	
	C2	C3	3	0	2	2	6.341,37	
	C3	C4	8	2	10	6	31.410,34	
	C4	C5	13	2	12	7	27.057,54	
	C5	C6	9	2	14	3	23.195,76	
	C6	C7	7	2	18	5	27.491,52	
	C7	C8	7	1	11	4	20.028,40	
<b>TOTALE C</b>	<b>151</b>		<b>48</b>	<b>9</b>	<b>67</b>	<b>27</b>	<b>135.956,64</b>	

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria D:								
			Bando unico a prescindere dalla sede di servizio	Amministrazione Centrale	CAB e Biblioteche di Area Medica e non Medica	Dipartimenti Universitari	Scuole, Centri e altre strutture	COSTO in EURO
	D1	D2	0	3	0	1	1	5.061,90
	D2	D3	21	0	0	0	0	24.572,10
	D3	D4	0	16	1	24	4	64.239,75
	D4	D5	0	5	1	15	4	26.347,00
	D5	D6	6	0	0	0	0	6.622,14
	D6	D7	0	2	0	3	1	6.899,16
	D7	D8	0	0	0	0	0	0,00
<b>TOTALE D</b>	<b>108</b>		<b>27</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>133.742,05</b>

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria EP:				
			Bando unico a prescindere dalla sede di servizio	COSTO in EURO
	EP1	EP2	2	3.708,14
	EP2	EP3	4	7.033,12
	EP3	EP4	11	39.415,09
	EP4	EP5	7	11.096,61
	EP5	EP6	1	1.469,26
	EP6	EP7	1	1.534,10
	EP7	EP8	0	0,00
<b>TOTALE EP</b>	<b>26</b>		<b>26</b>	<b>64.256,32</b>

➤ Restano accantonate le ulteriori risorse stabili come da prospetti seguenti:

Residuo diff posizione non utilizzato	307.656,46
RISORSE ASSORBITE AI SENSI DELL'ART. 2, CO. 3, D.LGS 165/2001	5.624,32
<b>Residuo risorse stabili per categorie B, C e D</b>	<b>313.280,78</b>

<b>Residuo risorse stabili per categoria EP (DIFFERENZIALI DI POSIZIONE non utilizzato)</b>	<b>41.837,22</b>
---	------------------

➤ A condizione che intervengano chiarificazioni qualificate ed univoche del quadro legale e contrattuale in tempo utile per approvare gli atti delle procedure selettive e dichiarare i relativi vincitori entro il 31.12.2019, le suddette somme accantonate saranno utilizzate per finanziare ulteriori passaggi nel limite massimo di cui alle seguenti tabelle:

Passaggi categorie B, C e D	Incremento posti	Costo incremento posti
B2-B3	3	2.732,76
B3-B4	12	11.460,36
B4-B5	10	8.625,40

B5-B6	15	13.503,75
B6-B7	26	19.809,92
<b>Subtotale B</b>	<b>66</b>	<b>56.132,19</b>
C1-C2	0	0
C2-C3	5	4.529,55
C3-C4	23	27.786,07
C4-C5	31	24.670,11
C5-C6	26	21.538,92
C6-C7	29	24.914,19
C7-C8	22	19.157,60
<b>Subtotale C</b>	<b>136</b>	<b>122.596,44</b>
D1-D2	3	3.037,14
D2-D3	19	22.231,90
D3-D4	42	59.957,10
D4-D5	25	26.347,00
D5-D6	6	6.622,14
D6-D7	5	5.749,30
D7-D8	0	0
<b>Subtotale D</b>	<b>100</b>	<b>123.944,58</b>
<b>TOTALE B-C-D</b>	<b>302</b>	<b>302.673,21</b>
<b>Passaggi categoria EP</b>	<b>Incremento posti</b>	<b>Costo incremento posti</b>
EP1-EP2	1	1.854,07
EP2-EP3	3	5.274,84
EP3-EP4	6	21.499,14
EP4-EP5	4	6.340,92
EP5-EP6	1	1.469,26
EP6-EP7	1	1.534,10
EP7-EP8	0	0,00
<b>TOTALE EP</b>	<b>16</b>	<b>37.972,33</b>

- Qualora l'esito della procedura ex art. 49 del d.lgs. 165/2001 non consentisse l'utilizzo dell'intero residuo delle risorse stabili accantonate (€313.280,78 per le categorie B, C e D ed € 41.837,22 per la categoria EP) per incrementare i posti messi a selezione per le progressioni economiche orizzontali, le parti convengono che l'utilizzo di dette risorse sarà oggetto di specifica separata contrattazione integrativa.

#### **Art. 20** **Criteri**

Le parti convengono di bandire distinte procedure selettive, esclusivamente per titoli, secondo quanto già precisato al precedente articolo 19.

Le parti convengono

- di fissare i seguenti requisiti di ammissione:

- a) aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica della categoria posseduta alla data del 31.12.2018. A tal fine, conformemente a consolidati orientamenti giurisprudenziali in materia, non saranno considerati utili eventuali inquadramenti, con effetti giuridici e/o economici, disposti con effetto retroattivo.
- b) essere in servizio presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II, nella medesima categoria di inquadramento:
  - alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione alla procedura selettiva;

- per l'intera durata della procedura selettiva;
- alla data dell'1.1.2019;
- alla data del provvedimento di inquadramento.

Si precisa che l'anzianità di cui alla precedente lettera a) terrà conto del solo servizio prestato a ritroso dal 31.12.2018 nella categoria e posizione economica immediatamente inferiore, nell'ambito del Comparto Istruzione e Ricerca – sezione Università (già comparto Università), in virtù di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato/determinato fra loro continuativi.

Fermo restando il possesso di tutti i requisiti di cui sopra, è destinatario delle procedure di selezione in argomento oltre al personale tecnico-amministrativo utilizzato esclusivamente dall'Università, anche il personale tecnico-amministrativo utilizzato congiuntamente dall'Università e dall'Azienda Ospedaliera Universitaria, di cui all'allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, e non collocato nelle fasce ex art. 64 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, giusta nota dell'Azienda prot. n. 594 del 24.5.2019. E' escluso di converso il personale di cui all'allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

L'inquadramento dei vincitori nelle progressioni economiche immediatamente superiori avverrà al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse, come sancito dall'art. 79 co.2 del CCNL 16.10.2008.

Ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL Comparto Università del 16.10.08, sono fissati, in relazione al diverso livello di professionalità delle categorie B, C, D ed EP, i seguenti criteri di selezione:

- **per la categoria B**, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi:

- a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo (per il biennio 1.1.2017-31.12.2018 l'autorizzazione potrà anche essere resa retroattivamente);
- b) **arricchimento professionale** derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato.
- c) **qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico, dal Direttore Generale o dal Rettore:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nell'attività lavorativa;
- propensione ai rapporti con l'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nell'attività, rispetto dei tempi di esecuzione, puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti assegnati.

I Responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese.

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2017-31.12.2018) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi



per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

**d) anzianità di servizio.** Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 21.

**e) titoli culturali e professionali** (esempio titoli culturali: titolo di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno alla categoria B ovvero a partire dal diploma di istruzione secondaria di secondo grado; laurea; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca, Master di I e II livello; esempio titoli professionali: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi).

Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio dall'1.1.2017 al 31.12.2018, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accrescimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

Rispetto al punteggio complessivo, pari a 100, agli indicatori sopra definiti, nella categoria B viene riservato:

- alla lettera a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** fino a punti 25;
- alla lettera b) **arricchimento professionale:** fino a punti 20;
- alla lettera c) **qualità delle prestazioni individuali:** fino a punti 20;
- alla lettera d) **anzianità di servizio:** fino a 20 punti  
(per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 21);
- alla lettera e) **titoli culturali e professionali:** fino a punti 15.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2017-31.12.2018, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio superiori rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno (a partire dal diploma di istruzione secondaria di secondo grado) e dell'abilitazione professionale, che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2018. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 6.

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente un punteggio di almeno **30** punti su un massimo di 100 disponibili.

- **per la categoria C**, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi:

**a) formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo (per il biennio 1.1.2017-31.12.2018 l'autorizzazione potrà anche essere resa retroattivamente);

**b) arricchimento professionale** derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;

- c) **qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nell'attività lavorativa;
- attenzione alle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, rispetto dei tempi di esecuzione, puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti/incarichi assegnati.

I responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese.

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2017-31.12.2018) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

- d) **anzianità di servizio.** Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 21.

- e) **titoli culturali e professionali** (esempio titoli culturali: titolo di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno alla categoria C ovvero a partire dalla **laurea triennale**; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca, Master di I o II livello; esempio titoli professionali: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi).

Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio dall'1.1.2017 al 31.12.2018, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

Per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio di cui sopra, con provvedimenti del Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda universitarie ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accrescimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

Rispetto al punteggio complessivo, pari a 100, agli indicatori sopra definiti, nella categoria C viene riservato:

- alla lettera a) formazione **certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** fino a punti 20;
- alla lettera b) **arricchimento professionale:** fino a punti 25;
- alla lettera c) **qualità delle prestazioni individuali:** fino a punti 20;
- alla lettera d) **anzianità di servizio:** fino a 15 punti  
(per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 21);
- alla lettera e) titoli culturali e professionali: fino a punti 20.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2017-31.12.2018, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio superiori rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno, come già sopra specificato (a partire dalla laurea triennale) e dell'abilitazione professionale, che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2018. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 8.

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente un punteggio di almeno **33** punti su un massimo di 100 disponibili.

- **per la categoria D**, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati:

- a) formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo (per il biennio 1.1.2017-31.12.2018 l'autorizzazione potrà anche essere resa retroattivamente);
- b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;
- c) qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nello svolgimento e nella gestione dei processi lavorativi;
- capacità di gestione delle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nella gestione dei processi lavorativi, rispetto dei tempi programmati, puntualità e precisione nell'assolvimento degli incarichi assegnati.

I responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese;

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2017-31.12.2018) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi

per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del triennio di riferimento, fermo restando quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

e) **anzianità di servizio.** Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 21.

f) **titoli culturali e professionali** (esempio titoli culturali: titolo di studio ulteriore rispetto a quello minimo previsto per l'accesso (laurea triennale) dall'esterno alla categoria D; laurea vecchio ordinamento, laurea magistrale, laurea specialistica, corsi di perfezionamento, di specializzazione, dottorati di ricerca, Master di I e II livello; esempio titoli professionali: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi). Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio dall'1.1.2017 al 31.12.2018, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

Per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio di cui sopra, con provvedimenti del Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda universitarie ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento alle capacità organizzative e di gestione, al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accrescimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori sopra definiti, nella categoria D viene riservato:

- alla **lettera a) formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** fino a 20 punti;
- alla **lettera b) arricchimento professionale:** fino a 20 punti;
- alla **lettera c) qualità delle prestazioni individuali:** fino a 25 punti;
- alla **lettera d) anzianità di servizio:** fino a 15 punti  
(per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 21);
- alla **lettera e) titoli culturali e professionali:** fino a 20 punti.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2017-31.12.2018, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio ulteriori rispetto a quello minimo richiesto (laurea triennale) per l'accesso dall'esterno, come già sopra specificato, e dell'abilitazione professionale che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2018. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 8.

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato un punteggio di almeno **40** punti su un massimo di 100 disponibili.

- **per la categoria EP**, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati:

- a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo (per il biennio 1.1.2017-31.12.2018 l'autorizzazione potrà anche essere resa retroattivamente);
- b) **arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;
- c) **qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nello svolgimento, nell'organizzazione e nella gestione dei processi lavorativi;
- capacità di gestione delle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nella gestione dei processi lavorativi, rispetto dei tempi programmati, nonché della qualità ed economicità dei risultati ottenuti.

I responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese;

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2017-31.12.2018) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

- d) **anzianità di servizio**. Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 21.

- e) **titoli culturali e professionali** (esempio titoli culturali: titolo di studio ulteriore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno (a partire dalla laurea vecchio ordinamento) alla categoria EP: seconda laurea, corsi di perfezionamento o di specializzazione, dottorati di ricerca, Master di I o II livello; esempio titoli professionali: abilitazione professionale; incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi).

Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio dall'1.1.2017 al 31.12.2018, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

Per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio di cui sopra, con provvedimenti del Direttore Amministrativo/Subcommissario o dal Direttore Generale /Commissario Straordinario dell'Azienda universitarie ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2018.

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento alle capacità organizzative e di gestione, al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accrescimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori sopra definiti, nella categoria EP viene riservato:

- alla lettera a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** fino a 20 punti;
- alla lettera b) **arricchimento professionale:** fino a 15 punti;
- alla lettera c) **qualità delle prestazioni individuali:** fino a 25 punti;
- alla lettera d) **anzianità di servizio:** fino a 10 punti  
(per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 21);
- alla lettera e) **titoli culturali e professionali:** fino a 30 punti.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2017-31.12.2018, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio ulteriori rispetto a quello minimo richiesto (laurea vecchio ordinamento) per l'accesso dall'esterno, come già sopra specificato, e dell'abilitazione professionale che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2018. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 12.

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato un punteggio di almeno **45** punti su un massimo di 100 disponibili.

Conformemente a quanto indicato dall'ARAN in apposito Orientamento Applicativo e tenuto conto della natura e delle caratteristiche della progressione orizzontale nonché che la stessa rappresenta un beneficio legato alle attività e ai risultati effettivamente conseguiti dal personale nel corso degli anni oggetto di valutazione:

- a) la valutazione stessa deve essere limitata alle prestazioni ed ai risultati conseguiti dal personale negli anni di riferimento;
- b) i dipendenti saranno valutati in relazione alle attività effettivamente svolte ed ai risultati concretamente conseguiti, anche nel caso di assenza per lunghi periodi di tempo (aspettativa per mandato elettorale; congedi di maternità e congedi parentali; aspettativa per motivi personali; ecc.);
- c) nel caso di personale assente per lunghi periodi di tempo o che vanti un più breve periodo di servizio da valutare, in sede di valutazione il responsabile della struttura/superiore gerarchico dovrà porre la massima attenzione sui risultati concretamente conseguiti.

## **Art. 21**

### **Criteri di calcolo dell'anzianità di servizio**

L'anzianità di servizio sarà calcolata dall'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo unitamente all'Ufficio Assenze e Presenze personale contrattualizzato, tenuto conto di quanto disposto nel presente articolo e sarà recepita dalle commissioni esaminatrici.

Laddove il dipendente sia incorso nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2018 in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado, l'anzianità sarà valutata 0 punti. Il punteggio sarà attribuito per gli anni di servizio eccedenti quelli relativi all'anzianità richiesta per l'ammissione alla procedura selettiva, secondo l'art. 79 c. 2 del CCNL 2008 del Comparto Università, e avuto riguardo alla sola decorrenza economica e non a quella giuridica. Tale ultima previsione non si applica alla

sola anzianità di servizio maturata, tra l'altro per gli anni 2011-2014, a seguito delle progressioni orizzontali, disposte ai soli fini giuridici in applicazione dell'art. 9, comma 21, ultimo periodo del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

L'anzianità di servizio sarà calcolata come segue:

(Anzianità di servizio di partenza in giorni – 730 gg di requisito minimo – eventuali gg di interruzione di carriera)/365.

Il risultato sarà approssimato per arrotondamento alla seconda cifra decimale.

Ai fini della quantificazione dell'anzianità di servizio di partenza, la stessa sarà calcolata per le categorie B, C, D ed EP in base al servizio, anche non continuativo, svolto nel solo Comparto Istruzione e Ricerca – sezione Università (già comparto Università) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Per la sola categoria EP, l'anzianità di servizio di partenza sarà computata dalla data di inquadramento nella categoria EP o nelle ex qualifiche ivi confluite.

All'anzianità di servizio sarà attribuito un punteggio secondo le fasce qui di seguito indicate:

<b>Categoria B</b>	<b>Anni</b>		<b>Punteggi</b>
	inferiore a 1		0
	1	4	7
	Superiore a 4	Fino a 7	9
	Superiore a 7	Fino a 9	12
	Superiore a 9	Fino a 12	15
	Superiore a 12		20

<b>Categorie C e D</b>	<b>Anni</b>		<b>Punteggio</b>
	inferiore a 1		0
	1	4	7
	Superiore a 4	Fino a 7	9
	Superiore a 7	Fino a 12	13
	Superiore a 12		15

<b>Categoria EP</b>	<b>Anni</b>		<b>punteggio</b>
	inferiore a 1,00		0
	1	5	5
	Superiore a 5		10

## **Capo IV**

### **Istituti giuridici per il personale inquadrato in categoria B, C, D ed EP**

#### **Art. 22**

##### **Ambito di applicazione**

Il presente capo disciplina gli istituti non aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL alla contrattazione collettiva integrativa e si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo di cui all'art.1, punto 1, salvo quanto eventualmente previsto dai successivi articoli.

Per quanto riguarda gli istituti giuridici per il personale inquadrato in categoria B, C, D ed EP non disciplinati dal presente Capo IV, si rinvia a quanto già fissato negli articoli 22 “conto ore individuale”, e 26 “rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza” del Contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 25.7.2013.

#### **Art. 23.**

##### **Orario istituzionale di lavoro, modifiche dell'orario istituzionale, flessibilità oraria, pausa pranzo e fruizione del buono pasto.**

**1.** L'orario di lavoro deve essere funzionale all'orario di servizio ed è finalizzato:

- a - all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane
- b - all'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- c - al miglioramento della qualità della prestazione;
- d - alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro del personale.

Le politiche dell'Amministrazione si articoleranno nel senso di favorire l'ampliamento dell'orario di apertura delle strutture per l'utenza interna ed esterna utilizzando tutti gli strumenti contrattuali disponibili.

##### **1a. Orario di lavoro personale di categoria B, C e D**

E' confermata la distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giornate. E' altresì confermata l'articolazione dell'orario di lavoro istituzionale nel modo che segue:

- 3 giornate pari a 6 ore e 20 minuti (prestate di norma nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì dalle ore 8.00 alle 14:00 e dalle 14.10 alle 14.30) oltre pausa minima di dieci minuti da effettuare dopo le sei ore effettive;
- 2 giornate pari a 8 ore e 30 minuti, con esclusione del mercoledì (prestate di norma nei giorni di martedì e giovedì dalle 8.00 alle 14.00 e dalle 14.30 alle 16.50) oltre pausa minima di venti minuti da effettuare dopo le sei ore effettive.

Per il solo personale che articola la propria prestazione di lavoro su sei giorni, è confermato l'orario di lavoro articolato nel modo che segue:

- cinque giornate pari a sei ore e 20 minuti (prestate di norma nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì, giovedì e venerdì dalle ore 8.00 alle 14:00 e dalle 14.10 alle 14.30) oltre pausa minima di dieci minuti da effettuare dopo le sei ore effettive;
- una giornata pari a quattro ore e venti minuti (da prestare di norma nel giorno di sabato dalle ore 8.00 alle 12:20).

Salvo diversa determinazione del Presidente del Centro di Ateneo per i Servizi Informativi e nell'ambito di una complessiva riorganizzazione del Centro, previa informativa alle organizzazioni sindacali, è confermato, in considerazione della particolarità della sala macchine del suddetto Centro e fermo restando l'attuale assetto organizzativo della struttura in turni (orario lavorativo dalle ore 7,00 alle ore 20,00 settimanale, con accavallamento di un'ora al cambio di turno), l'orario di lavoro del personale che ivi presta servizio nel modo che segue:

- lunedì, martedì, mercoledì, giovedì e venerdì: sei ore e 20 minuti;
- sabato: quattro ore e venti minuti.

##### **1b. Orario di lavoro del personale di categoria EP**

L'orario di lavoro istituzionale, come sopra descritto, dovrà essere osservato anche dal personale inquadrato nella categoria EP, in attuazione dell'art. 72 del CCNL, Comparto Università del



16.10.2008, in virtù del quale il predetto personale organizza il proprio orario di lavoro correlandolo con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza e del conforme parere reso dall'ARAN secondo il quale *“l'articolazione dell'orario su cinque o sei giorni e il numero di ore giornaliere che il lavoratore deve rendere appartengono ai poteri di organizzazione dell'Amministrazione e non alla libera scelta dei singoli”*.

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre.

Al fine del calcolo della media sono presi in considerazione i seguenti trimestri:

- gennaio/marzo
- aprile/giugno
- luglio/settembre
- ottobre/dicembre

Al termine del trimestre sarà effettuato il calcolo delle 36 ore medie trimestrali. Se il saldo delle ore lavorate risulta a debito lo stesso potrà essere recuperato nel trimestre successivo.

L'eventuale credito potrà essere recuperato entro il trimestre successivo.

In attuazione dell'art. 72, comma 2, del CCNL comparto Università 16.10.2008, e conformemente al parere reso a riguardo dall'ARAN in data 18.01.2015, eventuali assenze riferibili alla fruizione di permessi retribuiti sono conteggiate in misura di sei ore giornaliere in caso di orario articolato su sei giorni, in misura di sette ore e dodici minuti in caso di orario articolato su cinque giorni settimanali.

### **1c. Antefascia**

Per il solo personale tecnico-amministrativo che osservi il profilo orario con ingresso in servizio alle ore 8.00, l'eventuale ingresso effettuato anticipatamente tra le ore 7:50 e le 7:59 è computato nell'ambito dell'orario ordinario da osservare nel giorno stesso (anche ai fini della maturazione del buono pasto).

L'uscita dal servizio sarà quindi necessariamente effettuata anch'essa in anticipo nella misura corrispondente ai minuti di ingresso anticipato.

L'eventuale permanenza in servizio oltre la conclusione del proprio orario di lavoro, dovrà sempre essere preventivamente autorizzata dal proprio Responsabile di Struttura/superiore gerarchico per far fronte ad eccezionali ragioni di servizio rappresentate dal predetto.

**1d.** Si conferma che, compatibilmente con la funzionalità delle strutture, da assicurare in ogni caso, ed allo scopo di razionalizzare l'impiego delle risorse umane, il profilo orario istituzionale di cui al comma 1a, con riferimento sia all'articolazione oraria su cinque giorni che a quella su sei giorni, può subire modifiche per evidenti specificità delle Strutture interessate, nonché per particolari e documentate o autocertificate esigenze personali.

In particolare:

- la trasformazione del profilo orario istituzionale per esigenze di servizio prospettata dal Responsabile di Struttura decorre dalla data indicata dal Responsabile medesimo, che dovrà coincidere con il primo giorno della settimana; sarà cura di quest'ultimo darne immediata comunicazione all'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato al solo fine di aggiornare la procedura informatica di rilevazione delle assenze e delle presenze (Si.R.P.);
- la trasformazione del profilo orario istituzionale richiesta dal dipendente, per particolari e documentate o autocertificate esigenze personali e/o familiari, deve essere concordata con il Responsabile di Struttura nonché Superiore gerarchico (laddove l'assetto organizzativo lo contempli), che ne attestino la compatibilità con il servizio.

Le relative istanze di deroga dovranno pervenire all'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato almeno 10 giorni prima della decorrenza al fine di consentire al Direttore Generale la formalizzazione del provvedimento di accoglimento o diniego.

## **2. Pausa**

La fascia di fruibilità della pausa pranzo, a prescindere dall'orario di lavoro, è fissata nell'arco temporale tra le ore 12:00 e le ore 14:15.

### **3.Flessibilità dell'orario**

#### **a. in ingresso**

E' confermato l'istituto della flessibilità in ingresso fino alle ore 9:00 a tutto il personale tecnico-amministrativo che osserva un profilo orario autorizzato con ingresso nella fascia oraria compresa tra le 8:00 e le 8:20.

Nei casi di profili orari autorizzati il cui ingresso sia antecedente alle ore 8:00 o successivo alle ore 8:20, e per il personale che articola la propria prestazione di lavoro in turni, l'istituto della flessibilità è fissato in quaranta minuti a partire dall'orario di ingresso previsto.

In via eccezionale, è possibile, per particolari e motivate esigenze di servizio rappresentate dal Responsabile della struttura e previa autorizzazione del Direttore Generale, fruire della flessibilità dell'orario di ingresso fino ad un massimo di un'ora e trenta minuti, a prescindere dall'orario di ingresso in servizio.

#### **b. in uscita**

In via sperimentale, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, a partire dal mese di ottobre 2019 e per la durata di sei mesi è consentita per tutti i profili orari una flessibilità oraria in uscita pari a un massimo di 20 minuti.

Dovrà essere in ogni caso sempre assicurata dalla struttura unitariamente intesa l'apertura al pubblico negli orari pomeridiani fino alle ore 16:30.

Prima della conclusione della predetta fase sperimentale le parti si incontreranno per valutare gli esiti e assumere le relative determinazioni.

### **4. Apertura al pubblico**

Si conferma che le Strutture effettueranno l'apertura al Pubblico dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle ore 12:00 e il martedì e il giovedì, anche dalle ore 14:30 alle ore 16:30.

### **5. Buono pasto**

Sono confermati i criteri da osservare per la maturazione del buono pasto e precisamente:

- per il dipendente che osserva il profilo orario definito al punto 1, è necessario svolgere, a qualsiasi titolo, almeno 6 ore e 20 minuti di lavoro effettivi;
- per il dipendente che osserva un profilo orario difforme da quello definito al punto 1, è necessario lo svolgimento:

a) nelle giornate pari o superiori a 6 ore e 20 minuti, 6 ore e 20 minuti di lavoro effettivo a qualsiasi titolo;

b) nelle giornate inferiori a 6 ore e 20 minuti, almeno 2 ore di eccedenza oraria (a titolo di recupero debiti orari, maturazione credito orario o lavoro straordinario, anche cumulati tra loro) e la giornata di lavoro deve essere comunque pari ad almeno 6 ore e 20 minuti effettivi.

### **Art. 24**

#### **Contributi sindacali**

1. Il dipendente ha facoltà di rilasciare una delega a favore dell'O.S. e/o dell'associazione a carattere sociale e ricreativa prescelta per la riscossione della quota mensile dello stipendio destinata al pagamento del relativo contributo. Il rilascio di una nuova delega deve essere accompagnato da contestuale espressa revoca nei confronti dell'O.S. originariamente prescelta.

2. La delega di riscossione è rilasciata per iscritto ed è presentata all'Ufficio Stipendi, entro e non oltre il giorno 18 di ciascun mese, a cura dell'O.S. o dell'associazione interessata, accompagnata da detagliata distinta (elenco nominativo riportante i dipendenti che hanno sottoscritto la delega) a firma del responsabile dell'O.S. o dell'associazione. Copia della distinta è restituita alla O.S. per ricevuta.

3. La delega di riscossione ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello della presentazione, se questa è avvenuta nei termini previsti dal comma 2.

4. Il dipendente può revocare, entro e non oltre il giorno 18 di ciascun mese, la delega di riscossione rilasciata ai sensi del comma 1 presentando la relativa comunicazione all'Ufficio Stipendi, che ne rilascia ricevuta, e all'O.S./associazione interessata.

La revoca può essere effettuata dal dipendente parimenti:

- per il tramite dell'O.S./associazione interessata che ne cura la presentazione all'Ufficio Stipendi, unitamente a detagliata distinta firmata dal responsabile della O.S./associazione. Copia della distinta è restituita all'O.S./associazione per ricevuta;
- per il tramite della nuova O.S./associazione prescelta che ne cura la presentazione all'Ufficio Stipendi, unitamente alla nuova delega di riscossione e ne informa contestualmente l'O.S./associazione revocata.

5. La revoca ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello della presentazione della stessa, se questa è avvenuta nei termini previsti dal c. 4

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

7. L'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo invia, di norma entro il mese successivo, all'indirizzo di posta elettronica certificato assegnato a ciascuna sigla sindacale, i nominativi del personale neoassunto o trasferito da altra amministrazione nonché del personale cessato dal servizio a qualunque titolo.

Il presente articolo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, con la sola eccezione del personale individuato all'art. 1, punto 2, lettera b.

## **Art. 25**

### **Modalità recupero ritardi e permessi**

**1.** I debiti orari inferiori o pari ad un'ora, se non già compensati con l'eventuale credito orario maturato, sono recuperabili nella medesima giornata in coda all'orario di lavoro ordinario ad eccezione del mese di agosto per il quale si rinvia alle specifiche disposizioni che saranno appositamente diramate.

**2.** I recuperi dei debiti orari superiori all'ora e dei debiti orari pregressi, se non già compensati con l'eventuale credito orario, vanno concordati con modalità stabilite tra il lavoratore ed il Responsabile della struttura. Anche tali modalità di recupero dovranno tener conto delle specifiche disposizione diramate per il mese di agosto.

**3.** I permessi orari a recupero (cd. permessi personali) fruiti dal lavoratore possono essere recuperati con le modalità di cui ai commi precedenti, fermo restando il rispetto dell'art. 50, comma 3, del vigente CCNL, che prevede il recupero delle ore non lavorate non oltre il mese successivo.

**4.** Il debito orario generato dalla fruizione dei permessi orari a recupero, se non già compensato con l'eventuale credito orario maturato, deve essere recuperato non oltre il mese successivo, in applicazione di quanto disposto dall'art. 50, comma 3, del vigente CCNL. In mancanza, il Responsabile della struttura segnalerà al competente Ufficio il mancato recupero ai fini della proporzionale decurtazione della retribuzione.

**5.** Il debito orario generato dalla fruizione dell'istituto della flessibilità o da ritardi, ovvero dalla pausa pranzo prolungata oltre la durata minima prevista, se non già compensati con l'eventuale credito orario, deve essere recuperato non oltre il bimestre successivo. In mancanza, il Responsabile della struttura segnalerà al competente Ufficio il mancato recupero ai fini della proporzionale decurtazione della retribuzione.

**6.** Per il personale inquadrato nella categoria EP vigono le medesime disposizioni con la sola precisazione che il debito orario comunque maturato può essere recuperato entro il trimestre successivo, fermo restando il termine del mese successivo per i soli permessi orari a recupero.

## **Art. 26**

### **Credito orario individuale**

1. Il credito orario – inferiore, pari o superiore all’ora – derivante da permanenza oltre l’orario individuale giornaliero per straordinarie ed indifferibili esigenze di servizio ed autorizzata dal Responsabile della struttura/Responsabile gerarchico, previo azzeramento di ogni debito orario, può essere utilizzato, sia nel quadrimestre di maturazione che nel quadrimestre successivo, sotto forma di riposi compensativi giornalieri o di permessi orari di durata non superiore alla metà dell’orario di lavoro previsto dal profilo orario giornaliero osservato dal dipendente.
2. La fruizione dei permessi orari o dei riposi compensativi giornalieri deve essere preventivamente autorizzata dal Responsabile della struttura di servizio o dal superiore gerarchico, tenuto conto delle esigenze organizzative.
3. Il credito orario di cui al comma 1 può essere utilizzato anche per compensare ogni forma di debito orario maturato successivamente al credito stesso e comunque entro il quadrimestre successivo a quello di maturazione.
4. Disposizioni particolari per il personale inquadrato nella categoria EP, ai sensi dell’art. 72 del CCNL del comparto Università in data 16.10.2008 – Per il personale inquadrato nella categoria EP, in caso di superamento delle 36 ore settimanali medie nell’arco di un trimestre, l’eccedenza oraria sarà recuperata sia nel trimestre di maturazione che nel trimestre successivo avvalendosi del riposo compensativo giornaliero o di permessi orari di durata non superiore al 50% dell’orario di lavoro previsto dal profilo orario giornaliero osservato dal dipendente.

#### **Art. 27**

##### **Criteri per la fruizione del congedo parentale su base oraria**

1. Sono confermati i seguenti criteri per la fruizione del congedo parentale su base oraria:
  - la fruizione su base oraria del congedo parentale è consentita a partire da un periodo minimo di un’ora e fino alla metà dell’orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale;
  - il congedo parentale può essere fruito su base oraria anche sotto forma di cumulo di due permessi nell’arco della medesima giornata, fermi restando la durata minima di un’ora per ogni permesso ed il predetto limite della metà dell’orario medio giornaliero;
  - è possibile cumulare il congedo parentale su base oraria con altri permessi o riposi orari fermo restando il limite della metà dell’orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.
2. Ai fini della equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, sono stabiliti i seguenti criteri:
  - a) in caso di rapporto di lavoro a tempo pieno in regime di settimana corta, la giornata lavorativa è considerata pari a 7 ore e 12 minuti;
  - b) in caso di rapporto di lavoro a tempo pieno in regime di settimana lunga, la giornata lavorativa è considerata pari a 6 ore;
  - c) in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, la giornata lavorativa è considerata pari al rapporto tra le ore di lavoro osservate nella settimana ed il numero di giorni lavorativi effettivi della settimana stessa.

#### **ART. 28**

##### **Formazione**

Previo confronto, ai sensi del combinato disposto degli art. 6 e 42, comma 6, lett. g), del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, con i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e con la RSU sulle linee generali del piano formativo del personale, in corso di elaborazione a cura della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo e l’Ufficio Formazione, sarà adottato lo specifico piano formativo per il triennio 2019/2021.

## **Art. 29**

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

Con riferimento all'applicazione dell'art. 56, comma 7, del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, che demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari che consentono di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, già fissato nel 25% della consistenza del personale di ciascuna area e categoria rilevata al 31 dicembre di ciascun anno, le parti concordano di rinviare la trattazione della materia ad una distinta sequenza contrattuale.

Per la restante disciplina in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si rinvia a quanto già disposto dal menzionato art. 56 del CCNL 19.4.2018.

## **Art. 30**

### **Ausili rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti diversamente abili e applicazione della normativa in materia**

Al fine di consentire il rispetto di quanto sancito dalla normativa di riferimento l'Amministrazione procede al collocamento del personale con disabilità accertata valutandone adeguatamente le capacità lavorative ed inserendole nella struttura adatta, anche predisponendo soluzioni ai problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali.

Verrà valutata per ogni singolo caso la necessità di fornire ai dipendenti diversamente abili ausili rivolti a facilitarne l'attività.

## **Capo V**

### **Servizi sociali**

## **Art. 31**

### **Servizi Sociali**

Si rinvia in toto al contenuto dell'accordo stralcio del contratto collettivo integrativo per l'anno 2019, in materia di welfare integrativo, sottoscritto in data 18.2.2019.

## **Capo VI**

### **Relazioni sindacali**

## **Art. 32**

### **Relazioni sindacali**

Fermo restando quanto già disciplinato dall'art. 30 del CCI anno 2017, le parti concordano di redigere un successivo specifico documento, in attuazione delle nuove disposizioni scaturenti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018.

## **Art. 33**

### **Norma finale**

Le parti conferiscono mandato all'Amministrazione di apportare unilateralmente eventuali limitati correttivi ai fondi riportati nei precedenti articoli 7 e 10, qualora, a seguito di un monitoraggio mensile da parte degli uffici competenti, si accerti un evidente scostamento tra gli importi destinati ai singoli istituti e la liquidazione effettuata. Degli eventuali correttivi verrà data informativa preventiva alle OO.SS. e alla RSU.

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 in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, 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 per definire la nuova formulazione del contratto collettivo integrativo conforme alle modifiche legislative/contrattuali intervenute.

31 LUGLIO 2019