

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNI 2024-2025
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELLE AREE DEGLI OPERATORI, DEI
COLLABORATORI, DEI FUNZIONARI, DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ

Premesse

1. Il contratto collettivo integrativo che recepirà la presente ipotesi di accordo si applica al personale dipendente dell'Università degli Studi di Catania, a tempo indeterminato e determinato, inquadrato nelle aree degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, ai sensi dei CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 18 Gennaio 2024 e del 23 Dicembre 2025 e dei precedenti CC.CC.NN.LL. ancora vigenti, ad esclusione dei dipendenti in servizio presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria (AOU) e presso le Aziende Ospedaliere, in quanto destinatari di apposito trattamento accessorio a carico delle rispettive Amministrazioni.
2. Il contratto collettivo integrativo che recepirà la presente ipotesi di accordo disciplina il periodo ricompreso tra l'1.1.2024 e il 31.12.2025, salva diversa durata prevista dai successivi articoli.
3. Quanto al periodo 2022-2023, fino a nuovo accordo, continua trovare applicazione l'atto unilaterale del 17.03.2025, sottoscritto dalla delegazione di parte datoriale, ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D.LGS. n. 165/2001.

Art. 1

**Fondo risorse decentrate per le aree degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari
anni 2024-2025 di cui all'art. 119 del CCNL 18.01.2024 e Fondo per il lavoro straordinario
di cui all'art. 86, comma 1, del CCNL 16.10.2008 e all'art. 23, comma 1, del CCNL
23.12.2025**

1. L'Amministrazione provvede al finanziamento del Fondo risorse decentrate mediante stanziamenti sul proprio bilancio, appositamente destinati alla contrattazione integrativa, secondo le modalità e i termini previsti dai CC.CC.NN.LL. vigenti, specificamente certificati dal Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001.
2. Il Fondo può essere altresì incrementato, di anno in anno, con gli importi variabili elencati al comma 2 dell'art. 119, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, come previsto dal comma 3 dell'art. 119.
3. Per l'esercizio finanziario 2024 le somme destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 119 del CCNL 18.01.2024, giusta certificazione del Collegio dei Revisori dei conti (seduta del 21 novembre 2025, verbale n. 13/2025, e seduta del 24.04.2026, verbale n. 14/2025), ammontano ad **€ 5.436.818,36 €**, al netto delle decurtazioni previste dalla normativa vigente (€ 318.206,06). A tali somme si aggiungono quelle destinate al Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario, certificate dal Collegio dei Revisori dei conti nella medesima seduta del mese di novembre 2025, pari ad **€ 385.000,00**. Tutte le somme di cui al presente comma si intendono al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione.
4. Per l'esercizio finanziario 2025 le somme destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 119 del CCNL 18.01.2024, giusta certificazione del Collegio dei Revisori dei conti (seduta del 21 novembre 2025, verbale n. 13/2025, e seduta del 24.04.2026, verbale n. 4/2026), ammontano ad **€ 5.768.103,07**, al netto delle decurtazioni previste dalla normativa vigente (€ 318.206,06). A tali somme si aggiungono quelle destinate al Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario, certificate dal Collegio dei Revisori dei conti nella medesima seduta del mese di novembre 2025, pari ad **€ 385.000,00**. Tutte le somme di cui al presente comma si intendono al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione.

Art. 2

Utilizzo del Fondo risorse decentrate anni 2024-2025 ai sensi dell'art. 120 CCNL 18.01.2024 e dell'art. 86, comma 1 del CCNL 16.10.2008

1. Ai sensi dell'art. 120, comma 1 del CCNL 18.01.2024, l'Amministrazione rende annualmente disponibili per la contrattazione integrativa le somme confluite nel Fondo risorse decentrate per le aree degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari, al netto di quelle già destinate agli incarichi di cui all'art. 87 del medesimo CCNL (Posizioni organizzative e professionali) relative all'annualità precedente ed all'indennità accessoria mensile di cui allo stesso art. 120, comma 5.

2. In conformità all'accordo sulle risorse incrementali per la valorizzazione del personale tecnico amministrativo (art.1, comma 297, lett. b, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. 81, comma 3, lett. t) del CCNL del personale del comparto Istruzione e Ricerca 2019/2021) del 31.07.2024, dalle somme disponibili per la contrattazione integrativa andranno detratte le risorse già destinate alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo, mentre ai sensi dell'art. 3, comma 5, ultimo periodo, del medesimo accordo, le somme non spese e i risparmi residuali costituiranno, con destinazione vincolata alla medesima misura, integrazione dei Fondi risorse decentrate.

3. Le risorse di cui al precedente art. 1 vengono pertanto destinate al finanziamento delle seguenti indennità e premi:

Operatori, Collaboratori, Funzionari	2024	2025
ammontare del fondo sottoposto a certificazione	5.436.818,36 €	5.768.103,07 €
risparmi risorse valorizzazione	1.972,49 €	14,00 €
TOTALE RISORSE	5.438.790,85 €	5.768.117,07 €
Risorse indisponibili per la contrattazione integrativa		
Indennità accessoria mensile	564.522,88 €	570.660,52 €
Incarichi attribuiti al personale dell'Area dei Funzionari	75.204,00 €	75.204,00 €
risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	2.347.837,97 €	2.086.659,74 €
risorse già destinate alla valorizzazione personale t.a. (accordo del 31.07.2024)	527.479,73 €	527.479,73 €
TOTALE	3.515.044,58 €	3.260.003,99 €
Risorse disponibili per la contrattazione integrativa	1.923.746,27 €	2.508.113,08 €
Conguaglio IMA	763.746,27 €	768.113,08 €
Incremento risorse per valorizzazione personale	- €	580.000,00 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale: disagio, rischio, lavoro in turno e gravose articolazioni orario di lavoro, reperibilità (ex art. 120, comma 2, lettera c), del CCNL 18.01.2024	410.000,00 €	410.000,00 €
Indennità correlate allo svolgimento di attività impicanti particolari responsabilità	750.000,00 €	750.000,00 €
TOTALE	1.923.746,27 €	2.508.113,08 €
Fondo per il lavoro straordinario	385.000,00 €	385.000,00 €

Art. 3

Indennità mensile accessoria (IMA)

1. Le parti si danno atto che ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.1.2005, dell'art. 88, comma 2, lett. f del CCNL 16.10.2008 e dell'art. 120, commi 1 e 5 del CCNL 18.01.2024, con lo specifico stanziamento di € **564.522,88** per l'anno 2024 e di € **570.660,52** per l'anno 2025 (nota A.Fi. prot. n. 119512 del 26.02.2026) è stata garantita la corresponsione dell'IMA per gli anni 2024-2025, con gli stessi criteri degli anni precedenti e nella stessa misura, pari ad € **48,00 mensili per 12 mensilità** (comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione).

2. Ad integrazione di quanto previsto al comma 1, e sempre con riferimento agli anni 2024 e 2025, le parti stabiliscono di riconoscere a tutto il personale tecnico-amministrativo delle aree degli operatori, dei collaboratori e dei funzionari un conguaglio IMA nell'importo consentito dalle risorse stanziare, pari a € **763.746,27** per l'anno 2024 e € **768.113,08** per l'anno 2025 (entrambi gli importi da intendersi comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Per l'erogazione di tale conguaglio, si terrà conto:

- a) dell'eventuale servizio part-time svolto dal dipendente;
- b) delle eventuali cessazioni dal servizio e assunzioni in corso di anno.

In questi casi il premio sarà ridotto proporzionalmente alla percentuale o al periodo del servizio prestato.

3. Le somme dovute a titolo di conguaglio IMA 2024-25 di cui al comma precedente verranno erogate al momento della sottoscrizione definitiva del presente C.C.I.

4. Con decorrenza 01.01.2026 il valore dell'IMA è incrementato a Euro 100,00 mensili. Tale importo verrà corrisposto a partire dal primo mese utile successivo alla sottoscrizione definitiva del presente C.C.I. unitamente alle mensilità dovute come arretrato.

5. Per l'anno 2026, nell'erogazione della predetta indennità si terrà conto dello sgravio fiscale (Flax tax al 15%) previsto dalla Legge Finanziaria 2026, ciò fino alla concorrenza dell'importo previsto di € 800,00 e nel rispetto dei vincoli reddituali previsti dalla normativa.

6. Le parti concordano che la corresponsione dell'IMA nella stessa misura di € 100,00 mensili (comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione), erogata per 12 mensilità, potrà essere garantita per gli esercizi futuri fino a diversa pattuizione.

Art. 4

Incarichi attribuiti al personale dell'Area dei Funzionari (già art. 91, comma 3, CCNL 16.10.2008 – art. 87 CCNL 18.01.2024)

1. Le parti si danno atto che ai sensi dell'art. 120, comma 1, del CCNL 18.01.2024, non sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse confluite nel Fondo e destinate agli incarichi attribuiti al personale dell'Area dei Funzionari e relative all'annualità precedente.

2. Al personale dell'Area dei Funzionari titolare di specifico o qualificato incarico di responsabilità amministrativa o tecnica, già attribuito ai sensi del comma 3 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008 ovvero ai sensi dell'art. 87 CCNL 18.01.2024, spetta, per ciascuna delle annualità 2024-2025, un'indennità accessoria – variabile e revocabile – nella misura oggi stabilita dal comma 2 dell'art. 87 del CCNL 18.01.2024. L'importo è determinato tra un minimo annuo lordo di € 1.033,00 ed un massimo di € 7.000,00, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

3. Le parti stabiliscono che i due terzi dell'indennità di responsabilità, il cui ammontare massimo viene fissato nel presente articolo, verrà erogato al personale titolare dei suddetti incarichi di responsabilità a seguito della sottoscrizione del Contratto Integrativo 2024-2025. Mentre, come previsto dell'art. 87, comma 2, del CCNL 18.01.2024, un terzo dell'indennità è corrisposto a seguito della valutazione positiva della performance individuale conseguita dal dipendente. Per quanto sopra, l'erogazione del terzo dell'indennità in questione avverrà secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) vigente per l'anno di valutazione, ai sensi del quale: l'importo massimo stabilito, sarà corrisposto a chi avrà raggiunto la valutazione pari a 5/5, mentre sarà proporzionalmente ridotto per le valutazioni inferiori a 5 e comunque, superiori a 1. La valutazione inferiore o uguale a 1 sarà considerata negativa e, pertanto, nulla sarà dovuto relativamente al terzo dell'indennità di responsabilità.

4. Le parti stabiliscono di considerare incarichi al personale dell'Area dei Funzionari di cui al presente articolo, quelli di Responsabile amministrativo-gestionale ai sensi dell'art. 14, comma 3 dello Statuto di Ateneo, nonché gli incarichi assegnati dal Direttore generale a dipendenti dell'Area dei Funzionari a cui sono formalmente attribuite deleghe di firma, anche da parte di dirigenti.

5. Ai Responsabili amministrativo-gestionali ai sensi dell'art. 14, comma 3 dello Statuto di Ateneo e ai dipendenti dell'Area dei Funzionari a cui sono formalmente attribuite dal Direttore generale o dai dirigenti deleghe di firma di atti e documenti contabili riguardanti

l'Amministrazione centrale è attribuita un'indennità di responsabilità pari ad € 2.500,00 per anno, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione; ai dipendenti dell'Area dei Funzionari a cui sono formalmente attribuite dal Direttore generale deleghe di firma, anche da parte di dirigenti, di atti e documenti contabili riguardanti le strutture decentrate è attribuita un'indennità di responsabilità pari ad € 2.000,00 per anno, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Di norma, a ciascuna unità di personale dell'Area dei Funzionari può essere attribuito un solo incarico di cui al presente articolo. Per l'eventuale attribuzione di più di un incarico in capo alla medesima unità di personale sarà corrisposta, innanzitutto, l'indennità di responsabilità nella misura più elevata tra quelle potenzialmente maturate e, limitatamente al secondo incarico, fino al 50% dell'importo previsto, subordinatamente alla disponibilità del fondo. Per il futuro le parti potranno stabilire criteri di retribuzione diversi per i casi eccezionali e adeguatamente motivati di ulteriori incarichi.

6. Al dipendente a cui sia stato attribuito un incarico di responsabilità di cui al presente articolo, potrà essere corrisposta l'indennità di responsabilità per una sola eventuale posizione organizzativa o attribuzione di funzioni specialistiche e di responsabilità già attribuita ai sensi del richiamato art. 91, commi 1 e 2, nella misura massima del 50% di quanto previsto dai criteri generali di cui al successivo art. 6 e subordinatamente alla disponibilità del fondo.

7. Pertanto, è destinato al pagamento delle indennità di responsabilità per incarichi attribuiti al personale dell'Area dei Funzionari ai sensi del presente articolo, l'importo complessivo di € 75.204,00 al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

8. Le indennità di cui al presente articolo saranno corrisposte subordinatamente alla verifica della relativa disponibilità economico-finanziaria. Eventuali risparmi delle risorse destinate a remunerare gli incarichi di cui al presente articolo saranno ripartiti, in eguale misura, fra tutti i Funzionari aventi incarichi di cui al presente articolo.

Art. 5

Valorizzazione personale

(art.1, comma 297, lett. b, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234)

1. Le parti richiamano l'accordo sottoscritto in data 31.07.2024, giusta certificazione del Collegio dei Revisori dei conti del 23.07.2024 (verbale n. 6/2024), avente ad oggetto le risorse incrementalmente per la valorizzazione del personale tecnico amministrativo, la cui disciplina continua a trovare applicazione, per espressa statuizione dello stesso, fino a diversa determinazione delle parti.

2. In merito a tale accordo, le parti convengono, quale interpretazione autentica, che per "effettiva presenza in servizio" deve intendersi la presenza riferita alle giornate previste dall'orario di lavoro di ciascun dipendente. Ne consegue che, a parità di orario settimanale, le giornate di presenza sono rese equivalenti ai fini del computo per tutti i dipendenti, indipendentemente dall'articolazione dell'orario su 4, 5 o 6 giorni settimanali.

3. Le parti, altresì, si danno reciprocamente atto che per l'anno 2024 si è già proceduto all'erogazione delle indennità prevista dal citato accordo e che per l'anno 2025 si procederà, sempre in applicazione del citato accordo, alla erogazione delle somme previste dagli articoli 2 e 9 del presente C.C.I. una volta concluso il processo di valutazione previsto dal SMVP d'Ateneo.

4. Per l'anno 2025, ad integrazione delle risorse oggetto del richiamato accordo del 31.07.2024, le parti concordano di destinare € 580.000,00. Sulla base di tale stanziamento verrà determinato l'importo pro-capite con le medesime modalità e condizioni del ridetto accordo (così come chiarito con la presente ipotesi in merito alle giornate di effettiva presenza) ma limitatamente al personale delle Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari.

Art. 6

Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari (art. 120, comma 2, lett. d e lett. f, del CCNL 18.01.2024)

1. Ai sensi degli artt. 87 e 117 del CCNL 18.01.2024 (già art. 91, commi 1 e 2 del CCNL 16.10.2008), l'Amministrazione può attribuire al personale dell'Area dei Funzionari **posizioni organizzative e professionali o incarichi di natura specialistica o professionale** o al personale dell'Area dei Collaboratori e dell'Area degli Operatori disponibile e adeguatamente qualificato **compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità**.

2. Nelle more della definizione del processo di revisione della microorganizzazione, e tenuto conto delle evidenti ricadute che esso è in grado di avere sulla individuazione di posizioni organizzative e incarichi unitamente alle modifiche apportate al testo dell'art. 87 del vigente CCNL, le parti convengono che tutti gli incarichi di posizione organizzativa e le attribuzioni di specifiche responsabilità in essere alla data di sottoscrizione del presente C.I.I. continuano ad essere attribuiti al personale delle Aree dei Collaboratori e degli Operatori sino alla definizione di apposito accordo con il quale verranno definiti criteri omogenei di assegnazione degli incarichi tenendo conto delle esigenze di salvaguardia delle aspettative economiche dei lavoratori interessati.

3. Considerata la disomogeneità dei criteri adottati nei provvedimenti di microorganizzazione vigenti, le parti stabiliscono di riconoscere le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche in essere sulla base dei decreti di micro-organizzazione del Direttore generale, integrati dalle attestazioni dei Responsabili di struttura per le Aree nelle quali non sia stata adottata la micro organizzazione, ovvero per le Aree dove la stessa sia stata adottata da più di cinque anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

4. Alle posizioni, agli incarichi e ai compiti individuati ai sensi dei commi precedenti, l'Amministrazione, sulla base di criteri generali di cui ai commi 5 e ss. del presente articolo, correla un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta. A tali fini, le parti convengono di destinare, per l'anno 2024 la somma complessiva di **€ 750.000,00** (comprensiva degli oneri a carico dell'Amministrazione) e per l'anno 2025 la somma complessiva di **€ 750.000,00** (comprensiva degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Il riconoscimento di tali indennità ed i relativi importi sono valutati annualmente in considerazione della disponibilità dei rispettivi fondi contrattuali ed in relazione ad eventuali cambiamenti organizzativi. Le indennità di cui al presente articolo cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito agli incarichi per cui sono state erogate.

5. Le parti definiscono i seguenti criteri generali, valevoli tanto per l'anno 2024 quanto per l'anno 2025, di cui l'Amministrazione terrà conto nella determinazione dell'ammontare annuo di ciascuna indennità, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione. Ai responsabili delle **posizioni organizzative o incarichi di natura specialistica o professionale** e dei **compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità** elencati ai successivi punti da A. ad E. saranno corrisposte le indennità di responsabilità nelle relative misure stabilite; l'importo delle indennità corrisposte ai vice responsabili sarà ridotto del 50% rispetto a quello della corrispondente posizione o funzione.

- A. Responsabili delle U.O. delle aree dell'amministrazione centrale e Responsabili delle U.O. di coordinamento dei dipartimenti (Responsabili amministrativo-gestionali). A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 2.000,00 euro. È corrisposta la medesima indennità di responsabilità di 2.000,00 euro a coloro che svolgono funzioni specialistiche e di responsabilità con delega di firma, attribuite

con atto del Direttore generale, non rientranti negli incarichi di cui al precedente art. 5.

- B. Responsabili degli Uffici dell'amministrazione centrale, dei dipartimenti e delle SDS, dei centri di servizio e di ricerca. A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.500,00 euro.
- C. Responsabili dei Settori delle aree dell'amministrazione centrale. A tali posizioni organizzative corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.033,00 euro.
- D. Responsabili degli edifici dell'Ateneo. A tali posizioni organizzative o funzioni specialistiche corrisponde un'indennità di responsabilità pari a 1.033,00 euro.
- E. A coloro che svolgono compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità (spesso definite "linee di attività"), ai Referenti antincendio e ai Coordinatori delle squadre di emergenza è corrisposta un'indennità di responsabilità di 600,00 euro.

6. Di norma, non può essere attribuita più di una posizione organizzativa o incarico di natura specialistica o professionale o compito che comporta l'assunzione di specifiche responsabilità ad una stessa unità di personale. Per l'eventuale attribuzione di ulteriori posizioni organizzative o incarichi di natura specialistica o professionale o compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in capo alla medesima unità di personale sarà corrisposta, innanzitutto, l'indennità di responsabilità nella misura più elevata tra quelle potenzialmente maturate e, limitatamente al secondo incarico, fino al 50% dell'importo previsto, subordinatamente alla disponibilità del fondo. Non saranno, tuttavia, remunerati i secondi incarichi riconducibili ad attività affini a quelle per le quali si è incaricati di una posizione organizzativa e si percepisce un'altra indennità di cui al presente articolo. Per il futuro le parti potranno stabilire criteri di retribuzione diversi per i casi eccezionali e adeguatamente motivati di ulteriori posizioni organizzative o incarichi di natura specialistica o professionale o compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità.

7. Come già previsto nell'art. 4, al dipendente dell'Area dei Funzionari, titolare di specifico o qualificato incarico di responsabilità amministrativa o tecnica, già attribuito dal Direttore generale ai sensi del comma 3 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008 o dell'art. 87 CCNL 18.01.2024, sarà corrisposta la relativa indennità di responsabilità nella misura prevista nello stesso art. 5; potrà essere corrisposta solo un'altra indennità di responsabilità per eventuali posizioni organizzative o incarichi di natura specialistica o professionale attribuiti ai sensi del richiamato art. 91, commi 1 e 2, o dell'art. 87 CCNL 18.01.2024, nella misura massima del 50% di quanto previsto dai criteri generali di cui alle precedenti lettere da A ad E e subordinatamente alla disponibilità del fondo.

8. Le indennità di cui al presente articolo saranno corrisposte subordinatamente alla verifica della relativa disponibilità economico-finanziaria.

Art. 7

Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari con particolare riferimento a obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 120, comma 2, lett. c) CCNL 18.01.2024)

1. Le parti stabiliscono che gli stanziamenti destinati a tale voce, tanto per l'anno 2024 quanto per l'anno 2025, pari ad **€ 410.000,00** al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione, vengano utilizzati per compensare i dipendenti che prestano servizio in obiettive condizioni di disagio, di rischio, in regime di turnazione e con particolari articolazioni dell'orario di lavoro. In particolare, le somme disponibili sono ripartite secondo quanto indicato nei seguenti punti e nelle rispettive sotto-voci.

2. Sono assegnati **€ 292.800,00** (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione), tanto per l'anno 2024 quanto per l'anno 2025, per compensare proporzionalmente i dipendenti che prestano servizio in **obiettive condizioni di disagio**.

Le relative indennità saranno calcolate in ragione di anno, secondo le modalità e nelle misure previste per ciascuna sotto-voce.

a) Front-office € 180.000,00

Le parti stabiliscono che è attribuita un'indennità al personale che svolge funzioni di sportello, gestendo i rapporti diretti con il pubblico e, in particolare, con gli studenti (segreterie e tutti gli uffici dell'A.Di. dedicati al front office con gli studenti, Uffici della didattica dei Dipartimenti, Ufficio anagrafe degli studenti e Ufficio protocollo, URP, Biblioteche con front office all'utenza, Uffici del CINAP dedicati al front-office con gli studenti, Sistema museale per le giornate di apertura al pubblico degli studenti, uffici dell'ARU e dell'ARI che ricevono domande per la partecipazione a bandi e selezioni, Uffici dell'ATM che si occupano del placement), nonché al personale che svolge attività di portierato.

Ai fini dell'erogazione della suddetta indennità il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area risorse umane (ARU) l'elenco degli uffici che svolgono attività di front-office, indicando i nominativi del personale che svolge effettivamente tali attività, specificandone le relative giornate di effettiva attività di front-office. Tenuto conto di quanto comunicato dal dirigente o responsabile, al personale interessato sarà erogata una indennità giornaliera forfettaria di € 3,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per ogni giorno di effettiva attività di front-office.

b) Autisti € 6.000,00

Le parti stabiliscono che al personale che svolge abitualmente mansioni di autista è attribuita un'indennità giornaliera forfettaria di € 9,60 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione). Nei casi in cui l'effettivo svolgimento delle mansioni di autista avvenga il sabato e le giornate festive, l'indennità giornaliera forfettaria è elevabile fino ad € 12,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione), ed è pari ad € 18,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) nei casi in cui avvenga al di fuori del territorio regionale.

Anche al personale che svolge occasionalmente le mansioni di autista è riconosciuta un'indennità di importo uguale alle precedenti per le giornate di effettivo svolgimento delle mansioni in oggetto. In tal caso, ai fini dell'erogazione della suddetta indennità, il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area risorse umane (ARU) l'elenco nominativo dei dipendenti che abbiano svolto mansioni di autista, specificando per ciascuno le giornate di effettivo svolgimento delle mansioni in oggetto. Nell'elenco sono inclusi anche i nominativi dei dipendenti che abbiano sostituito un collega assente o contemporaneamente impegnato nelle stesse attività.

c) Attività di vigilanza € 78.000,00

È attribuita un'indennità al personale tecnico-amministrativo adibito ad attività di sorveglianza e di assistenza durante l'ordinario orario di servizio, in occasione delle prove di ammissione ai Corsi di laurea, alle Scuole di specializzazione, ai test TOLC del CISIA, ai TFA e ad ogni altra commissione di vigilanza in cui sia impiegato con espresso incarico del Direttore generale.

Al personale interessato sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 60 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per giornata, elevata ad € 96,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per i dipendenti designati come responsabili di specifiche attività o adibiti a svolgere funzioni specialistiche nell'ambito delle predette prove.

d) Servizio prestato presso l'Azienda agraria sperimentale € 15.600,00

È attribuita una indennità al personale tecnico amministrativo che svolge servizio presso l'Azienda agraria sperimentale, in considerazione della irraggiungibilità della sede di servizio tramite mezzi di trasporto pubblico o dello svolgimento all'aperto e senza una

postazione di lavoro della prestazione lavorativa.

Al personale interessato sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 4,80 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per turno di almeno 6h svolto nell'orario di lavoro.

e) Disagio per garantire la continuità dei servizi € 13.200,00

Al personale tecnico-informatico delle Ripartizioni dell'ASI "infrastrutture ICT, sistemi e servizi" e "sistema informativo integrato d'Ateneo" direttamente impegnato nel garantire la continuità del funzionamento della rete, dell'hardware, della gestione di applicativi ritenuti di particolare rilevanza e nella gestione centralizzata dei servizi informatici di Ateneo sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € 3,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per giornata lavorativa. La medesima indennità è riconosciuta a tutto il personale che svolge attività informatiche in servizio presso tutte le Strutture di Ateneo.

3. Sono assegnati € 117.200,00 (al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione), tanto per l'anno 2024 quanto per l'anno 2025, per compensare proporzionalmente i dipendenti che prestano servizio in **condizioni di rischio**.

Le relative indennità saranno calcolate in ragione di anno, secondo le modalità e nelle misure previste per ciascuna sotto-voce.

a) Maneggio valori e fondi cassa economici € 9.000,00

È attribuita un'indennità al personale effettivamente addetto al maneggio diretto e continuo di valori, nonché al personale assegnatario di fondo cassa economica effettivamente movimentato.

Ai fini dell'erogazione della suddetta indennità, il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area risorse umane (ARU) l'elenco nominativo dei dipendenti che svolgono effettivamente tali attività o che sono assegnatari di fondi cassa economici effettivamente movimentati, specificandone le relative presenze giornaliere. Tenuto conto di quanto comunicato dal dirigente o dal responsabile, al personale interessato sarà erogata una indennità giornaliera forfettaria di € 3,00 (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per le giornate di lavoro prestate.

b) Rischi convenzionali € 98.200,00

È attribuita al personale un'indennità per lo svolgimento di compiti e di mansioni comportanti l'assunzione di rischi convenzionali, cioè l'esposizione a potenziali rischi per la salute, normati da specifiche leggi. L'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza; in particolare, l'indennità è attribuita per le giornate di lavoro prestate presso i locali dell'Ateneo, agli addetti ai laboratori, agli stabulari, agli archivi generali, ai depositi delle biblioteche, al personale addetto all'azienda agraria, al personale addetto alla cura degli spazi a verde, al personale addetto alla gestione delle riserve naturali e al personale tecnico dell'APSEMa, dell'ASEG e del CIDIA (ex ASI) per le giornate di lavoro in cui si è recato presso i cantieri.

Nel rischio di cui in oggetto non rientra il rischio radiologico ionizzante, perché disciplinato da specifiche norme di legge e contrattuali.

Ai fini dell'erogazione della suddetta indennità, il dirigente o il responsabile del servizio comunica all'Area risorse umane (ARU) l'elenco nominativo dei dipendenti che abbiano effettivamente svolto attività comportanti l'assunzione di rischi per la salute regolamentate da specifiche previsioni normative, indicando la tipologia delle mansioni a rischio, la specifica norma di riferimento e le relative presenze in servizio. Tenuto conto di quanto comunicato dal dirigente o dal responsabile, al personale interessato sarà erogata

una indennità giornaliera forfettaria così differenziata:

- 1) € **3,00** (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per ogni giorno di effettiva presenza in servizio per il personale che opera presso gli archivi generali e i depositi delle biblioteche, nonché al personale tecnico dell'A.P.S.E.Ma, dell'ASeG e del CIDIA (ex ASI) per le giornate di lavoro in cui si è recato presso i cantieri.
- 2) € **5,00** (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per ogni giorno di effettiva presenza in servizio per il personale che presta servizio presso gli stabulari, presso i laboratori e presso le riserve naturali affidate in gestione all'Ateneo.
- 3) € **8,50** (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) per ogni giorno di effettiva presenza in servizio per il personale addetto alla cura dell'azienda agraria e per il personale che presta servizio presso l'Area dei servizi generali nelle attività di cura diretta degli spazi a verde.

c) Servizio di custodia € 10.000,00

È attribuita una indennità al personale che svolge servizio di custodia presso l'Azienda agraria sperimentale.

Al personale interessato sarà erogata un'indennità giornaliera forfettaria di € **24,00** (al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione) che sarà corrisposta mensilmente. Nulla sarà dovuto a titolo di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 86 del CCNL 16.10.2008.

Art. 8

**Lavoro straordinario
(art. 86 CCNL 16.10.2008)**

1. Le parti stabiliscono che l'ammontare delle risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario che si è reso necessario per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, tanto per l'anno 2024 quanto per l'anno 2025, è pari ad € **385.000,00**.

2. Il lavoro straordinario non può essere considerato fattore di programmazione del lavoro e deve essere debitamente autorizzato dal Responsabile della struttura per fronteggiare specifiche esigenze di servizio, eccezionali, non programmabili e inderogabili.

3. Le ore di lavoro straordinario autorizzate e svolte dal dipendente sono riconosciute nella misura prevista dall'art. 23 del CCNL 23.12.2025 – fino ad un massimo di 250 ore in un anno solare – solo se la permanenza in servizio oltre l'ordinario orario di lavoro individuale è attestata dal sistema di rilevazione presenze. Su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario accantonate in un conto ore individuale, possono essere fruite per permessi orari o sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti ore lavorate, tenuto conto delle esigenze organizzative della struttura di afferenza.

4. L'Amministrazione, tanto per l'anno 2024 quanto per l'anno 2025, ha provveduto ad assegnare a tutte le strutture dell'Ateneo un tetto massimo di ore di straordinario da autorizzare per fare fronte a specifiche esigenze di servizio, sulla base di criteri che tengono conto del dato storico e della numerosità del personale assegnato alla struttura, anche al fine di individuare soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione.

Art. 9

Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP

1. Ai sensi del primo comma dell'art. 121 CCNL 18.01.2024, l'Amministrazione provvede al finanziamento del "Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP". Il Fondo può essere altresì incrementato, di anno in anno, con gli importi variabili elencati al comma 2 dell'art. 121, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge di contenimento che ne limitino complessivamente la crescita, come previsto dal comma 3 dell'art. 121.

2. Per gli esercizi finanziari 2024-2025 sono disponibili per la contrattazione integrativa per l'Area delle Elevate Professionalità le risorse di seguito indicate, giusta certificazione del

Collegio dei Revisori dei conti (seduta del 21 novembre 2025, verbale n. 13/2025, e seduta del 24.11.2025, verbale n. 4/2026), che vengono destinate agli impieghi di cui in appresso.

Elevate Professionalità	2024	2025
ammontare del fondo sottoposto a certificazione	1.091.840,15 €	1.352.796,67 €
Risorse indisponibili per la contrattazione integrativa		
risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	22.419,77 €	12.972,15 €
risorse già utilizzate per retribuzione di posizione	702.610,82 €	717.432,67 €
risorse già destinate alla valorizzazione personale t.a.	34.762,27 €	34.762,27 €
TOTALE	759.792,86 €	765.167,09 €
Risorse disponibili per la contrattazione integrativa	332.047,29 €	587.629,58 €

Art. 10

Utilizzo del Fondo risorse decentrata per il personale dell'Area EP

1. Ai sensi dell'art. 122 del CCNL 18.01.2024, il Fondo può essere destinato al personale dell'Area EP per la retribuzione di posizione e di risultato, per le progressioni economiche, le eventuali misure di welfare integrativo, gli specifici trattamenti economici in favore del personale (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: gli incentivi per funzioni tecniche).

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di **€ 3.099,00** ad un massimo di **€ 18.000,00** annui lordi per tredici mensilità e spetta, almeno nella misura minima, a tutto il personale di categoria EP, incluso quello con incarichi di studio o di ricerca, previa opportuna ricognizione per definire una omogenea graduazione delle posizioni. Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione. Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%.

3. Ai sensi dell'art. 88 del CCNL 18.01.2024 e nel rispetto delle previsioni dell'art. 17, comma 6, lett. e) ed f) del CCNL 23.12.2025 l'Amministrazione conferma quanto stabilito con D.D. n. 9081 del 18/10/2005, in merito ai criteri per il conferimento e per la revoca degli incarichi al personale di categoria EP, nonché alla graduazione della retribuzione di posizione, in rapporto a ciascuna tipologia di incarico ivi individuata. Gli incarichi attribuiti al personale EP sono, pertanto, ricondotti a tre fasce, correlate alle corrispondenti retribuzioni di posizione annue lorde per tredici mensilità.

Con riferimento alla misura della retribuzione di posizione, le parti confermano quanto stabilito nel CCI 2021: è corrisposto l'importo di **€ 14.000,00** per la posizione di I fascia, di **€ 6.719,00** per la posizione di II fascia; di **€ 3.360,00** per la posizione di III fascia.

4. Ai sensi dell'art. 88 comma 8 del CCNL 18.01.2024, la retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza o produttività a seguito della valutazione del dipendente, secondo il SMVP adottato dall'Amministrazione. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante non può essere inferiore al 10 %, né superiore al 30% della retribuzione di posizione attribuita e viene determinato sulla base della quota residua del fondo.

5. In ottemperanza alle previsioni dell'art. 76, comma 5, del CCNL 16.10.2008 e dell'art. 17, comma 3, lett. l) del CCNL 23.12.2025, le parti convengono di confermare, per gli anni 2024-

2025, i criteri generali adottati a partire dal 2017 per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale della categoria EP.

In particolare, la determinazione del valore della retribuzione di risultato sarà ottenuta moltiplicando il punteggio totale ottenuto dal dipendente a seguito della valutazione della performance, secondo quanto definito dal SMVP, per 1/10 della retribuzione massima conseguibile, pari al 30% della retribuzione di posizione garantendo tuttavia il rispetto del limite minimo da corrispondere in caso di valutazione positiva, pari al 10% della retribuzione di posizione, in base a quanto disposto dall'art. 75, comma 5, del CCNL 16.10.2008 con riferimento all'anno in oggetto.

6. Le parti convengono che le disponibilità che residuano del fondo 2024 e del fondo 2025, a seguito del pagamento delle indennità di posizione e di risultato, verranno impiegate ad integrazione delle risorse oggetto del richiamato accordo del 31.07.2024, avente ad oggetto le risorse incrementali per la valorizzazione del personale tecnico amministrativo. Sulla base di detta disponibilità verrà determinato l'importo pro-capite con le modalità di seguito indicate

Sia F l'ammontare di risorse del fondo delle elevate professionalità (EP) non utilizzate per l'anno di riferimento (2024 o 2025), la quota di valorizzazione q_i attribuita a ciascun dipendente EP è ricavata sulla base del numero di mesi m_i in cui egli ha effettivamente ricoperto il ruolo di EP nell'anno di riferimento, attraverso la seguente formula:

$$q_i = F \times m_i \times \frac{\text{peso}_I}{\text{peso}_I \times \text{tot. mesi}_I + \text{peso}_{II} \times \text{tot. mesi}_{II} + \text{peso}_{III} \times \text{tot. mesi}_{III}}$$

dove:

m_i è il numero di mesi che lo i -esimo dipendente EP ha ricoperto nel ruolo e nell'anno di riferimento

tot. mesi_I è il numero di mesi complessivi che tutti i dipendenti EP hanno ricoperto nel ruolo e nell'anno di riferimento, nella posizione di prima fascia

tot. mesi_{II} è il numero di mesi complessivi che tutti i dipendenti EP hanno ricoperto nel ruolo e nell'anno di riferimento, nella posizione di seconda fascia

tot. mesi_{III} è il numero di mesi complessivi che tutti i dipendenti EP hanno ricoperto nel ruolo e nell'anno di riferimento, nella posizione di terza fascia

peso_I , peso_{II} e peso_{III} sono pesi specifici attribuiti alle diverse fasce. Per essi, si propone di utilizzare i seguenti valori:

$$\text{peso}_I = 4$$

$$\text{peso}_{II} = 2$$

$$\text{peso}_{III} = 1$$

Tali valori, infatti, sono coerenti con i rapporti tra gli importi delle retribuzioni di posizione tra le diverse fasce.

Art. 11

Progressioni economiche all'interno delle Aree (PEIA)

1. Ai sensi dell'art. 86, comma 1, del CCNL 18.01.2024, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area e del settore professionale di appartenenza, possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva ed è attivata annualmente dall'amministrazione in relazione alle risorse del fondo risorse decentrate di cui all'art.119 (Fondo risorse decentrate Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e

all'art.121 (Fondo risorse decentrate dell'Area EP: costituzione) destinate a tale finalità.

2. A tal fine le parti si impegnano ad avviare entro l'anno 2026 un percorso volto a regolamentare la materia e a sottoscrivere un accordo triennale che consenta, con valenza 2027/2029, di recuperare e mettere a regime detti differenziali stipendiali del personale tecnico-amministrativo; lo stesso dovrà indicare anche le modalità di accantonamento delle necessarie risorse.

Art. 12 **Ferie e riposi solidali**

1. L'istituto delle ferie e dei riposi solidali, previsto per la prima volta dal CCNL 2016/2018, art. 46 è volto ad incentivare la solidarietà fra colleghi. In particolare, un dipendente che si trovi in particolari condizioni di necessità può richiedere, ottenere ed utilizzare un certo numero di giorni di ferie aggiuntive rispetto a quelle ordinariamente spettanti, grazie ad una donazione da parte dei colleghi di lavoro.

2. Le parti concordano di proseguire la sperimentazione già avviata sulla base di precedenti accordi riservando la possibilità di fruizione a chi deve prestare assistenza a figli minori e a familiari diversi dai figli minori, purché parenti o affini entro il terzo grado, che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute opportunamente certificate.

L'amministrazione predisporrà apposite comunicazioni al fine di dare la possibilità, a coloro che volessero, di cedere le proprie giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali, di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi del d.lgs. 66/2003. In particolare, è possibile donare fino ad un massimo di 8 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni, e fino ad un massimo di 12 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale di lavoro su sei giorni. Le parti concordano che, in maniera sperimentale, si possono, inoltre, donare le quattro giornate di riposo per le festività soppresse ed anche i giorni di ferie maturati e non fruiti in annualità precedenti.

Art. 13 **Impegno risorse variabili ed aggiuntive**

1. In relazione alla consistenza limitata del fondo per il salario accessorio - la cui entità è vincolata, ai sensi di legge, allo stanziamento dell'anno 2016, nonché correlata al buon andamento dei dati di bilancio dell'Ateneo, anche a causa della rilevante riduzione dei costi per il personale tecnico amministrativo per i pensionamenti registrati - le parti concordano sulla opportunità di valutare, nel quadro contrattuale e legislativo vigente, strumenti finalizzati a incrementare le risorse variabili, così come previsto dagli artt. 119 e 121 del CCNL 18.01.2024.

2. A tal fine l'amministrazione si impegna ad avviare un processo di aggiornamento di Regolamenti in vigore e/o di predisposizione, ove opportuno, di nuovi Regolamenti finalizzati al riconoscimento di ulteriori compensi accessori nell'ottica di incrementare le risorse destinate al personale al contempo garantendo le opportune istanze perequative.

3. In particolare, l'Amministrazione – giusta delibera del Consiglio di amministrazione n. 41 del 29.11.2022 e accordo, sottoscritto in data 15 dicembre 2022 tra la delegazione di parte datoriale, le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca e la RSU – ribadisce l'impegno a incrementare, nella componente variabile, i fondi per il trattamento accessorio, con una quota parte delle entrate contributive dei corsi per la formazione degli insegnanti dei vari ordini e gradi scolastici (c.d. Tirocinio Formativo Attivo ovvero TFA), la cui realizzazione non rientra fra le attività istituzionali dell'Ente, condizionatamente al parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti.

Art. 14 **Incentivazione delle attività di Responsabile Unico del Progetto**

1. Le parti si impegnano a valutare nei futuri negoziati la destinazione di risorse in favore del personale che, pur svolgendo le attività di Responsabile Unico del Progetto, non percepisce le indennità di cui all'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, in quanto non ricorrono i presupposti per l'attribuzione dell'incentivo alle funzioni tecniche.

Art. 15

Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto (art. 17, comma 3, lett. u, CCNL 23.12.2025)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il lavoro a distanza è una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato introdotta al fine di incrementare la produttiva e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

2. Le parti si impegnano a riconvocarsi entro 30 giorni dalla stipula della presente ipotesi per l'avvio del negoziato sui criteri di cui al presente articolo.

3. Nelle more dell'avvio e della conclusione del predetto negoziato le parti concordano la seguente disciplina transitoria che manterrà la propria validità sino alla stipulazione di apposito accordo e comunque non oltre la data del 31.12.2026. A richiesta del lavoratore, alle giornate "ordinarie" in lavoro agile stabilite dall'apposito Regolamento, può essere aggiunta una ulteriore giornata settimanale, la cui individuazione andrà concordata con i Responsabili di Struttura, nei seguenti casi meritevoli di specifica tutela: a) beneficiari di congedi in favore di vittime di violenza di genere di cui all'art. 24 D.lgs. 80/2015 in quanto inseriti nei percorsi di protezione; b) avere figli di età inferiore a 1 anno; c) lavoratrice in stato di gravidanza; d) lavoratrici/lavoratori che hanno compiuto i 65 anni di età.

Art. 16

**Reperibilità
(Art. 56 CCNL 16.10.2008)**

1. L'Amministrazione si impegna a valutare se vi siano settori di attività per i quali sia necessario prevedere la reperibilità o la pronta disponibilità e, ove ritenesse di averne necessità, a regolare tale istituto nella contrattazione integrativa dell'anno 2026.

Art. 17

Perequazione

1. Le parti concordano sull'esigenza di individuare meccanismi finalizzati a distribuire il Fondo salario accessorio secondo criteri che tengano conto dell'esigenza di perequazione. A tal fine, le parti si impegnano ad avviare un confronto volto a definire le modalità, i beneficiari e la distribuzione di un Fondo di Perequazione destinato ad essere alimentato a valere sui compensi percepiti per attività in conto terzi, incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del Decreto legislativo 31/03/2023, n. 36, compensi professionali per gli avvocati, incentivi per la premialità di cui al Regolamento di Ateneo e incentivi relativi alla partecipazione ai progetti, allorquando la misura di detti compensi superi in misura significativa l'ammontare della retribuzione annua.

Art. 18

Norme finali e transitorie

1. La presente ipotesi di accordo, finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo, sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, previa acquisizione del previsto parere da parte del Collegio dei Revisori sulla compatibilità economica finanziaria con i vincoli di bilancio.

2. La sottoscrizione del contratto collettivo integrativo che riceverà la presente ipotesi di accordo resta subordinata alla detta approvazione.

3. Dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo integrativo che riceverà la presente ipotesi di accordo, si intendono disapplicati gli atti negoziali e le disposizioni, o le parti di essi, in contrasto con lo stesso.

4. Per quanto non espressamente previsto dal contratto collettivo integrativo che riceverà la presente ipotesi di accordo, per la materia dallo stesso disciplinata, si rinvia alla normativa vigente e ai contratti collettivi nazionali per il personale dell'ex comparto Università e del comparto Istruzione e Ricerca.

5. L'Amministrazione, entro il termine di 30 giorni dall'integrale corresponsione al personale delle indennità di cui alla presente ipotesi di accordo, fornirà informativa alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alla RSU riguardo la distribuzione analitica delle stesse e delle eventuali somme non utilizzate, distinte per voce e anno di competenza. Inoltre, a richiesta di una delle parti firmatarie del Contratto Collettivo Integrativo l'amministrazione informa le parti sullo stato di attuazione dello stesso.

6. La parte economica del contratto collettivo integrativo che riceverà la presente ipotesi di accordo non ha efficacia ultrattiva e alla scadenza della sua applicazione i suoi effetti si estingueranno di diritto con riguardo alle singole clausole economiche, ad eccezione di quanto eventualmente previsto per ciascuna singola voce.

7. Eventuali somme non spese e risparmi residuali costituiranno integrazione del Fondo risorse decentrate (art. 119 CCNL 18.01.2024), per il trattamento economico accessorio del personale delle aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari, dell'anno 2026, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16.10.2008.

8. Le eventuali somme non spese per la retribuzione di posizione del personale dell'Area delle Elevate Professionalità, alimenteranno l'istituto della retribuzione di risultato. A consuntivo, gli eventuali residui verranno destinati ad integrazione del Fondo ex art. 121 CCNL 18.01.2024 per l'anno 2026.

Catania, 19 Maggio 2026

La delegazione datoriale:

il Rettore, prof. Enrico Foti

il Delegato alle relazioni sindacali, prof. Antonino Lo Faro

il Direttore generale, dott. Rosario Corrado Spinella

I rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 19.4.2018 e le Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

CISL FSUR

Fed. UIL Scuola RUA

SNALS CONFSAL

FGU Gilda Unams Dip. Università

ANIEF

RSU