



.....
data numero di protocollo

.....
URSTA - VIII-6
posizione

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

LORO SEDI

e p.c.

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

Alla Federazione U.I.L. SCUOLA RUA
federazione.uilscuolarua@pec.uilrua.it
uil-rua@pec.unina.it

Alla F.I.c. - C.G.I.L.
flc-cgil@pec.unina.it
napoli@pec.flcgil.it

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

Alla SNALS CONFESAL
snalsconfsal@pec.unina.it

Al Coordinatore della RSU
anielesp@pec.unina.it

OGGETTO: Contratto collettivo integrativo anno 2020 per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalle OO.SS. Flc-C.G.I.L., C.I.S.L. – SCUOLA, Federazione U.I.L. SCUOLA RUA e dalla R.S.U.

Si rende noto che – previo verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 37 del 27.7.2020 e delibera del Consiglio di Amministrazione n. 55 del 28.7.2020 - in data 5 agosto 2020 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo di Ateneo anno 2020 per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, le Scuole e i Centri.

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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
AMMINISTRAZIONE CENTRALE
Pg/2020/0066532 del 06/08/2020
Firmatari: BELLO Francesco



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

Tale contratto è reperibile sul sito web di Ateneo alla pagina "Personale/Contratto collettivo/Contratto integrativo" al seguente link: <https://www.unina.it/ateneo/personale/contratto-collettivo/contratto-integrativo>, nella sezione "Anno 2020".

Il predetto contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2020, dei criteri di ripartizione, tra i vari istituti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, di cui ai fondi ex artt. 63 e 65 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 come certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 36 del 10.7.2020, mentre la parte giuridica resta regolamentata dal contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 31.7.2019, di durata triennale.

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

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

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

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

Detta indennità mensile accessoria è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa trasversali in Ateneo, definiti nel Piano Integrato 2020-2022 - approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/06/2020 con delibera n.106 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).

Eccezionalmente e **per il solo anno 2020**, ed in particolare **per il periodo dall'11.3.2020** (data di attivazione del piano straordinario di lavoro agile in Ateneo, giusto decreto DG n. 186 del 10.3.2020) **e fino al 15.6.2020** (giorno antecedente al riavvio della fase 2, aggiornata giusto decreto DG n. 378 del 9.6.2020), la somma di € 556.042,76 è destinata a compensare e premiare lo sforzo organizzativo di ciascun lavoratore che, nella fase emergenziale, ha consentito di assicurare, senza soluzione di continuità, sia in presenza che in modalità agile, i servizi dell'Ateneo in essere prima dell'insorgenza dello stato di emergenza.

A tal fine è **prevista la corresponsione**, entro il mese di dicembre 2020, **di un importo pro capite forfettario, nella misura massima lorda pro capite di € 365,00** a tutte le unità di personale tecnico-amministrativo che abbiano effettuato, nel periodo sopra indicato, attività lavorativa:

- a) in presenza presso i locali dell'Università,
- b) in modalità agile per l'intera giornata (codice SIRP 100) o per parte di essa (codice SIRP 67),
- c) in modalità mista (presenza/lavoro agile), da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti con una o più delle suddette modalità.

Il suddetto importo massimo lordo pari a € 365,00 è stato calcolato sulla base dei dati estratti dalla procedura di rilevazione delle presenze SIRP forniti dal Centro di Ateneo per i Servizi Informativi alla data del 30.7.2020 e potrà essere rideterminato in diminuzione in caso di incapienza della somma stanziata. Esso non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa in nessuna delle modalità suindicate perché assente per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.)

Ai fini della determinazione dell'importo spettante sarà utilizzato il rapporto tra i giorni di lavoro effettuati e quelli lavorabili (dal lunedì al venerdì oppure dal lunedì al sabato, in base al rispettivo profilo orario), nel periodo dall'11.3.2020 al 15.6.2020; l'importo erogabile al lavoratore è dato dall'importo teorico pro capite moltiplicato per il suddetto rapporto.

Per i lavoratori che articolano il proprio orario di servizio in regime di part time verticale o misto, il suddetto importo spetta in proporzione alle giornate di effettivo servizio in una o più delle tre modalità indicate ai punti da a) a c).



L'articolo 7, rubricato “*Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza*”, conferma tutti gli istituti già presenti nel medesimo articolo, punti da 1) a 15), del contratto collettivo integrativo per l'anno 2019, ivi compresi l'istituto del turno e quello della reperibilità, regolati dalle condizioni già previste rispettivamente dagli articoli 8 e 9 del contratto collettivo integrativo del 31.7.2019.

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

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

L'articolo 8, rubricato “*Compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi- Performance organizzativa*”, resta anche per il 2020 strutturato nei seguenti due paragrafi:

- ✓ **Premi correlati alla performance organizzativa:** in relazione a tale destinazione sono confermate le voci A, B, C e D già presenti nel contratto collettivo integrativo 2019. In particolare:
 - Alla voce A, in conformità con il vigente modello di valutazione, per il 50% del premio connesso al raggiungimento dell'obiettivo di continuità della struttura unitariamente intesa per il personale di cui alle tipologie da Aa) ad Af), come individuate dal contratto collettivo integrativo del 31.7.2019, sono stati previsti i seguenti importi:

Performance organizzativa	Importo pro capite
Tipologia A, di cui	
Aa)	€ 640,00
Ab)	€ 640,00
Ac) non dispiega effetti, perché tutte le unità coinvolte sono state destinatarie nel 2019 di conto terzi per un importo complessivamente superiore	€ 200,00
Ad)	€ 530,00
Ae)	€ 530,00
Af)	€ 530,00

Corre l'obbligo di precisare che l'importo di cui alla voce Ac non dispiega effetti per il 2020, tenuto conto di quanto disposto dal penultimo e al penultimo capoverso dell'art. 8 medesimo.

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

Restano confermate le modalità già previste e gli adempimenti richiesti per l'anno 2019 al Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo e al Presidente del CSI.

- Alla voce C, resta confermato, fino al 30.9.2020, al fine di assicurare il pieno avvio del processo di dematerializzazione dei buoni pasto, nei medesimi importi unitari previsti per il 2019 e in favore dei medesimi destinatari, l'elemento retributivo annuo lordo di cui all'articolo 10, punto 1, lettera c) del Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019.

Restano confermate le modalità già previste e gli adempimenti richiesti per l'anno 2019 al Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale.

- Alla voce D, per la prosecuzione, senza soluzione di continuità, dell'attività di verifica e bonifica dei dati economici e giuridici delle posizioni assicurative nella Procedura Nuova Passweb da parte del gruppo di lavoro già individuato con Ordini di Servizio n. 120 del 2018, n. 244 del 9.7.2019 e n. 60 del 14.2.2020 è confermato, un premio correlato alla performance organizzativa per la bonifica di almeno 320 carriere entro il 31 dicembre 2020, per un importo massimo complessivo di € 39.600,00 (pari ad un importo pro capite annuo lordo di € 1.800,00, da liquidare proporzionalmente ai mesi di effettivo svolgimento del servizio), previa attestazione dell'effettivo raggiungimento del risultato resa congiuntamente dal Dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico e dal Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo, **per i quali restano confermate le modalità già previste e gli adempimenti richiesti per l'anno 2019.**

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

Personale beneficiario per l'anno 2020 del premio connesso alla valutazione dei comportamenti individuali (performance individuale) di cui alla lettera A, tipologia:	Importo pro capite
Aa)	€ 640,00
Ab)	€ 640,00
Ac) non dispiega effetti, perché tutte le unità coinvolte sono state destinatarie nel 2019 di conto terzi per un importo complessivamente superiore	€ 200,00
Ad)	€ 530,00
Ae)	€ 530,00
Af)	€ 530,00
Ag)	€ 700,00

Anche per il 2020 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 2019 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 2019 compensi per conto terzi per un importo complessivamente inferiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra l'importo percepito per conto terzi e la somma degli importi scaturenti dalle due tabelle.

I premi di produttività di cui all'articolo 8 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 contratto, nonché con i compensi di cui all'art. 64, comma 2, lett. g) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, cioè specifici trattamenti economici in favore del personale derivanti da disposizioni di legge, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50.

Con riferimento ai compensi per la performance di cui al punto A), si precisa che per l'anno 2020 l'erogazione avverrà in un'unica soluzione, sia per la quota del compenso correlata alla performance organizzativa (obiettivo di continuità) che per quella correlata alla performance individuale (valutazione dei comportamenti).

Pertanto, **entro il 5 novembre 2020**, in base alle indicazioni fornite con la nota direttoriale prot. n.55013 del 06/07/2020 – pubblicata sul sito web di Ateneo al link <http://www.unina.it/documents/11958/22350458/Circolare.prot.55013.2020.pdf> – utilizzando i modelli reperibili al link <http://www.unina.it/modulistica/relazioni-sindacali-e-trattamento-accessorio>, nella sezione “Modulistica/ Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio” o nella sezione “Modulistica/ Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio - Anno 2020-sospensione termini” a seconda della tipologia di procedimento da monitorare:

- i responsabili delle strutture di cui alle lettere Aa), Ab), Ae) ed Af) (Dirigenti delle rispettive Ripartizioni, Presidenti/Direttori di Centri, Presidenti di Scuola) dovranno far pervenire all'U.R.S.T.A.:
 - ✓ un unico file di monitoraggio dell'obiettivo di continuità di ciascuna struttura per l'attività dall'1.1.2020 al 31.10.2020,
 - ✓ le schede per la valutazione dei comportamenti di tutto il personale tecnico-amministrativo oggetto della valutazione medesima;
- i responsabili delle strutture di cui alla lettera Ad) (Presidente del CAB per le Biblioteche di Area aperte al pubblico, Direttori dei Dipartimenti per le raccolte librerie pari a non meno di 15.000 volumi, che osservino inoltre un orario di apertura al pubblico di almeno 29 ore settimanali) dovranno far pervenire all'U.R.S.T.A.:
 - ✓ le schede per la valutazione dei comportamenti di tutto il personale tecnico-amministrativo oggetto della valutazione medesima,
 - ✓ per le sole raccolte librerie, la dichiarazione del responsabile della struttura che individua le unità di personale destinate alle raccolte librerie con indicazione del periodo,
 - ✓ solo a fini ricognitivi (senza alcuna incidenza sull'eventuale corresponsione del compenso spettante) un riepilogo su base mensile, per il periodo gennaio-ottobre 2020, delle richieste bibliografiche (cartacee o on line) pervenute ed evase, sulla base dello schema riportato nella nuova scheda (inserita a pag. 5 del documento di modifica del vigente sistema di valutazione che contiene, tra l'altro, un campo per la rilevazione della media del periodo di riferimento. La media mensile risultante viene raffrontata in tale scheda con il medesimo dato relativo all'anno precedente, che sarà fornito dall'URSTA a ciascuna struttura interessata; laddove si rilevasse una riduzione della media superiore al 10% rispetto al dato dell'anno precedente, il responsabile della struttura deve fornire, entro il medesimo termine del 5 novembre, una giustificazione scritta delle circostanze che hanno determinato tale riduzione, che sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione;
- i responsabili delle strutture di cui alla lettera Ag) (Presidenti/Direttori delle altre strutture universitarie non ricomprese nelle precedenti lettere) dovranno far pervenire all'U.R.S.T.A. le sole schede di valutazione dei comportamenti di tutto il personale tecnico-amministrativo oggetto della valutazione medesima.

L'articolo 9 rubricato “Indennità di responsabilità e funzione specialistica di posizioni organizzative”, alla lettera A conferma quanto già previsto nel contratto collettivo integrativo 2019 in relazione alla misura e le modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità corrisposta in relazione alla titolarità dei seguenti incarichi ivi previsti:

- 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 Amministrazione, Finanza e Contabilità;



- c) direttori tecnici dei Centri/Musei;
- d) direttore di Biblioteca di Area;
- e) addetto stampa (incarico conferito dal Rettore).

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

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

Il medesimo art. 9 conferma anche per l'anno 2020 l'apposita indennità per i capireparto nominati con decreto del Direttore Generale nella misura di € 1.200,00 annui lordi pro capite.

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

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

Le indennità di cui all'articolo 9 sono erogate in proporzione al periodo di effettiva copertura della responsabilità e cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e responsabilità oggetto dell'incarico.

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

L'articolo 10 ("*Incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D destinatario di tale compenso, connessa alle posizioni organizzative di maggiore complessità*") rimanda ad apposita successiva sequenza contrattuale la ridefinizione dei criteri già contrattati per l'anno 2019 nel contratto collettivo integrativo 2019 unitamente ai criteri da definire per l'anno 2020.

Per quanto concerne il lavoro straordinario 2020 (cfr. **articolo 12**, rubricato "*Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario*"), si rinvia alle note direttoriali di assegnazione del monte ore che sono state inviate a tutte le strutture interessate in relazione al periodo 1.1.2020-10.3.2020 e alle ulteriori note che saranno inviate nel corso del 2020 per i periodi successivi, con riferimento alle comunicazioni effettuate, alle direttive impartite e ai modelli da utilizzare.

Si evidenzia che, in considerazione della eccezionale situazione emergenziale e della necessità di adottare soluzioni organizzative incidenti sull'articolazione dell'orario di lavoro del personale che svolge l'attività lavorativa presso i locali dell'Università che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro ed evitino assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari, **a partire dall'11.3.2020** (data di attivazione in Ateneo del piano straordinario di lavoro agile) e per tutto il periodo emergenziale, non produce effetti il divieto di riconoscere ore di lavoro straordinario al personale che osserva un profilo orario in deroga a quello istituzionale qualora l'intera attività lavorativa della giornata sia svolta in presenza nei locali dell'università.

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

L'articolo 14 dedicato alla disciplina della "*retribuzione di risultato*", da erogarsi a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dagli aventi diritto, a conclusione del processo di valutazione annuale della performance individuale, **conferma anche per il 2020 la misura della retribuzione di risultato del personale inquadrato in categoria EP nella percentuale del 30% del valore della retribuzione di posizione**, nei limiti delle risorse disponibili del fondo costituito, per ciascun anno, per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP.





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

<http://www.unina.it/trasparenza/performance/misura/>.

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

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

C) Capo III, relativo ai criteri generali finalizzati alla selezione per le progressioni all’interno di ciascuna categoria per l’anno 2020.

Nello specifico si rinvia in toto a quanto contenuto negli articoli 15, 16, 17 e 18 del contratto collettivo integrativo in discorso.

Infine, l’**art. 19 (“Norma finale”)**, per quanto non espressamente previsto dal Contratto Collettivo Integrativo in esame, rinvia al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 31.7.2019, alle norme di legge e ai CC.CC.NN.LL. di comparto nel tempo vigenti.

Con tale articolo le parti conferiscono inoltre mandato all’Amministrazione di apportare unilateralmente eventuali limitati correttivi ai fondi riportati nei precedenti articoli 7 e 8, 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.

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

Da ultimo, considerato che si registra da parte di molte strutture un ritardo nella trasmissione dei dati relativi alle diverse voci di trattamento accessorio, al fine di non appesantire il lavoro di verifica e successiva liquidazione dei compensi correlati da parte dell’Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio e di consentire la quantificazione delle somme non utilizzate per l’anno 2020 necessaria alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio per l’anno 2021, si coglie l’occasione per sensibilizzare le SS.LL. sul rigoroso rispetto dei termini entro cui far pervenire le relative comunicazioni.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Francesco BELLO

*Ripartizione Risorse Umane Personale
contrattualizzato e Trattamento Pensionistico
Dirigente: dott.ssa Gabriella Formica
Unità organizzativa responsabile del procedimento:
Ufficio relazioni sindacali e trattamento accessorio:
Capo Ufficio: Antonia Nastri
ursta@unina.it; ursta@pec.unina.it*