



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO
ART. 63 CCNL 2016/2018
CATEGORIE B, C e D**

PARTE ECONOMICA ANNO 2021

- Visti i CCNL 2006/2009 e 2016/2018,
- visto il d.lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni,
- vista la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7/2010 la quale disciplina l'applicazione degli strumenti finalizzati a premiare il merito e la professionalità di cui al d.lgs. 150/2009, in particolare al Titolo III "Merito e Premi",
- considerato che, in applicazione delle disposizioni vigenti in materia di costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa, il fondo ex art. 63 del CCNL 2016/2018 per l'anno 2021 risulta pari a € 1.068.135, al netto delle poste allocate sui capitoli stipendiali (cd. PEO a bilancio), così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 3/2021,
- considerato che l'ammontare delle somme non spese relative al fondo 2020 ammonta a euro 14.525 in luogo degli 0 euro preventivati in sede di costituzione del fondo, e che di conseguenza il fondo 2021 ammonta a euro 1.082.660,
- preso atto del parere ARAN n. 12333 del 11/07/2014, del parere MEF n. 83583 del 27/10/2014 e del parere DFP n. 63259 del 11/11/2014 resi a questo Ateneo, secondo i quali non è possibile retrodatare la decorrenza delle PEO anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria,
- visto l'art. 20 del d.lgs. 150/2009 secondo il quale "gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono [...] l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'art. 25",
- visto l'art. 25 comma 2 del d.lgs. 150/2009 secondo il quale "la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici,
- visto in particolare l'art. 64 commi 1 e 3 del CCNL 2016/2018,
- preso atto che nella Relazione sulla performance 2021, approvata dal CdA del 31/05/2022, e validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo con verbale del 30/06/2022, la performance di Ateneo si è attestata al 99,77%,
- visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021, approvato dal CdA del 29/01/2021,
- preso atto che con decreto del Direttore generale prot. 144534/2021 sono stati definiti gli obiettivi per l'anno 2021,
- tenuto conto che, con Accordo siglato in data 28/04/2021 cui si rimanda, le parti hanno concordato di destinare 76.789 euro a progressioni economico orizzontali con decorrenza 01/01/2021,
- ritenuto opportuno concordare i criteri necessari per l'erogazione al personale dell'Ateneo del salario accessorio per l'anno 2021, nel rispetto del disposto dell'art. 4 comma 2 lettere a) b) d) k) p) del CCNL 2006/2009 e dell'art. 64 del CCNL 2016/2018,
- che in data 17/06/2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo di lavoro per l'anno 2021,
- che con verbale n. 8/2022 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO

la delegazione trattante di parte pubblica dell'Università degli Studi di Ferrara, rappresentata dalla prof.ssa Evelina Lamma - delegata della Rettrice, dall'ing. Giuseppe Galvan – Direttore Generale e dalla dott.ssa Annachiara Carniello – dirigente dell'Area Personale, performance e semplificazione

E



le Rappresentanze Sindacali Unitarie

E

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

Federazione CISL FSUR

FLC – CGIL

Federazione UIL SCUOLA RUA

CONCORDANO

Le premesse richiamate nel presente Accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale ed hanno, ad ogni effetto, valore di accordo.

Il presente Accordo ha valenza dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2021.

Le risorse disponibili, determinate come in premessa, vengono destinate agli istituti seguenti:

Fondo 2021	1.082.660
Voce	2021
Performance organizzativa	137.021
Performance individuale	294.515
Rischio e disagio	4.839
Indennità di responsabilità – posizioni organizzative	210.000
Indennità di responsabilità – funzioni specialistiche	9.496
Progressioni economico orizzontali (dec. 01/01/2021)	76.789
Indennità accessoria mensile	350.000
Totale	1.082.660

Performance organizzativa - art. 64 comma 2 lett. a) CCNL 2016/2018

Alla performance organizzativa vengono destinate risorse per un importo totale presunto di € 137.021, così suddiviso:

- 1) Compenso da erogarsi al personale di categoria D con posizione organizzativa, legato al raggiungimento dell'obiettivo di struttura, per un importo totale presunto di € 26.460. La quota di incentivazione individuale non potrà superare l'importo di € 367,50.
- 2) Compenso da erogarsi al personale di categoria B, C e D senza posizione organizzativa, legato al raggiungimento dell'obiettivo di struttura, per un importo totale presunto di € 88.984. La quota di incentivazione individuale non potrà superare l'importo di € 223,02.
- 3) Compenso da erogarsi al personale di categoria D con posizione organizzativa, legato alla customer satisfaction, per un importo totale presunto di € 3.780. La quota di incentivazione individuale non potrà superare l'importo di € 52,50.
- 4) Compenso da erogarsi al personale di categoria B, C e D senza posizione organizzativa, legato alla customer satisfaction, per un importo totale presunto di € 17.797. La quota di incentivazione individuale non potrà superare l'importo di € 44,60.

Gli importi relativi alla performance organizzativa verranno liquidati successivamente alla validazione da parte del Nucleo di valutazione di Ateneo della Relazione sulla *performance* 2021. In caso di passaggio tra categorie diverse, gli importi vengono riproporzionati in base ai mesi di servizio.



Performance individuale - art. 64 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018

Alla performance individuale vengono destinate risorse per un importo totale presunto di € 294.515, così suddiviso:

1) Compenso da erogarsi al personale di categoria D con posizione organizzativa legato alla valutazione finale rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai comportamenti trasversali agiti per un totale di € 22.680.

La quota di incentivazione individuale non potrà superare l'importo di € 315,00. La valutazione avverrà secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021.

2) Compenso da erogarsi a tutto il personale di categoria B, C e D senza posizione organizzativa legato ai comportamenti trasversali agiti per un totale di € 249.155. La quota di incentivazione individuale non potrà superare l'importo di € 624,45.

Gli importi relativi alla performance individuale verranno liquidati successivamente alla validazione da parte del Nucleo di valutazione di Ateneo della Relazione sulla *performance* 2021. In caso di passaggio tra categorie diverse, gli importi vengono riproporzionati in base ai mesi di servizio.

Rischio e disagio - art. 64 comma 2 lett. c) CCNL 2016/2018

Vengono concordate le seguenti indennità per attività particolarmente disagiate:

a) indennità chilometrica di € 0,17/Km lordi per i dipendenti con incarico di autista [per un importo totale di € 369];

b) per il personale dei servizi in cui è previsto l'obbligo di turnazione, nella misura di € 5,20 lordi giornalieri, legata alla effettiva presenza in servizio. Per prestazioni lavorative svolte in turnazione sono da intendersi quelle finalizzate all'ampliamento dei servizi all'utenza, distribuite nell'arco del mese in modo tale da determinare un'articolazione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano [per un importo totale presunto di € 4.000];

c) nelle giornate di sabato dalle ore 8.30 alle ore 12.30, per il personale chiamato a garantire i sistemi di catalogazione e consultazione relativamente alla gestione dei server SBN di catalogo e OPAC WEB di cui alla Convenzione per la gestione del Polo bibliotecario ferrarese, [per un importo totale presunto di € 470] secondo i seguenti criteri:

- per ogni sabato sarà disponibile una persona;
- nel caso di intervento nei locali dell'Ateneo il personale provvede alla timbratura e l'attività prestata è retribuita anche come lavoro straordinario (di tipo ordinario) o compensata come recupero orario;
- l'importo complessivo, previsto per garantire un turno di reperibilità di 4 ore, è di € 9 lordi.

Indennità di responsabilità per posizione organizzativa
art. 64 comma 2 lett. d) CCNL 2016/2018

All'indennità di responsabilità per posizione organizzativa di cui all'art. 91 comma 1 del CCNL 2006/2009, vengono destinate risorse per un importo totale presunto di € 210.000.

I valori annui lordi per ognuna delle fasce verranno definiti, con apposito accordo, sulla base dell'Accordo per la definizione dei criteri di pesatura delle posizioni organizzative per l'anno 2021 siglato il 18/05/2022.



Indennità di responsabilità per funzioni specialistiche

art. 64 comma 2 lett. d) CCNL 2016/2018

Ai sensi dell'art. 91 comma 1 del CCNL 2006-2009, vengono attribuite le seguenti indennità di responsabilità per funzioni specialistiche [per un importo totale presunto di € 9.496]:

- Responsabile del Servizio prevenzione e protezione: € 5.000 annui lordi;
- Incarico di gestione del Registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti: € 1.000 annui lordi;
- Direttore delle attività didattiche: € 416 annui lordi.

L'indennità di responsabilità relativa ad una posizione organizzativa assorbe l'eventuale indennità legata a funzioni specialistiche e viceversa.

Progressioni economico orizzontali - art. 64 comma 2 lett. e) CCNL 2016/2018

Con Accordo siglato in data 28/04/2021, le parti avevano concordato di destinare 76.789 euro a progressioni economico orizzontali con decorrenza 01/01/2021, la cui approvazione atti è stata formalizzata con DDG 2035/2021.

Indennità accessoria mensile - art. 64 comma 5 CCNL 2016/2018

Verranno erogate le quote individuali mensili lorde (per 12 mensilità), conformemente alla sotto riportata tabella [per un importo totale presunto di € 350.000].

CATEGORIA	B	C	D
PARAMETRO	1.10	1.00	0.90
QUOTA MENSILE	€ 77,55	€ 70,50	€ 63,45

Coloro che appartengono alla categoria D e che non percepiscono indennità di responsabilità, vengono considerati con il parametro corrispondente alla categoria inferiore. Coloro ai quali sono state attribuite formalmente mansioni superiori, vengono considerati con il parametro corrispondente alla categoria superiore. E' compreso il personale in convenzione esclusivamente per il periodo che intercorre tra l'ingresso formale in convenzione e l'inizio dell'erogazione del trattamento accessorio da parte dell'Azienda Ospedaliera (3 mesi).

NOTA A VERBALE

La delegazione di parte pubblica si impegna a studiare forme regolamentari per integrare i fondi di contrattazione integrativa relativamente alle voci di natura variabile.



DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Evelina Lamma – Prorettrice vicaria	Firmato
Giuseppe Galvan – Direttore generale	Firmato
Annachiara Carniello – dirigente dell'Area Personale, performance e semplificazione	Firmato

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSA

Federazione CISL FSUR Alessia Bitti	Firmato
Federazione CISL FSUR Andrea Travagli	
FLC – CGIL Mauro Santi	Firmato
FLC – CGIL Sofia Chiarioni	
Federazione UIL SCUOLA RUA Cristina Baldi	Firmato
Federazione UIL SCUOLA RUA Giuseppe Tretola	

RSU

Busi Daniele	Firmato
Colombari Ingrid	
Garbellini Elena	
Marega Maria Giovanna	
Sandri Massimo	
Tabacchi Luigi	
Tebaldi Luca	
Tessari Umberto	
Vitali Mauro	

Ferrara, 27/07/2022