



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

PARTE ECONOMICA ANNO 2022

- 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 2022 risulta pari a € 941.993, al netto delle poste allocate sui capitoli stipendiali (cd. PEO a bilancio), così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbali n. 3/2022 e n. 12/2022,
- visto l'art. 1 comma 297 lett. b) della legge 234/2021 il quale stanziava, a decorrere dall'anno 2022, un importo (quantificato dal DM 581/2022 in euro 533.352) finalizzato alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali in ragione delle specifiche attività svolte nonché al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione,
- ritenuto opportuno suddividere tale importo tra i fondi di contrattazione integrativa BCD ed EP non appena saranno disponibili i criteri definiti da apposito decreto ministeriale,
- visto l'art. 11 comma 1 lett. b) del d.l. 135/2018 il quale prevede che il limite di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 non operi con riferimento alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate in deroga alle facoltà assunzionali vigenti,
- 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 la Relazione sulla *performance* 2022, sarà approvata dal CdA e validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo entro il mese di giugno 2023,
- visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2022, approvato dal CdA del 29/01/2021,
- preso atto che nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, sono stati definiti gli obiettivi per l'anno 2022,
- tenuto conto che, con Accordo siglato in data 28/04/2022 cui si rimanda, le parti hanno concordato di destinare 116.171 euro a progressioni economico orizzontali con decorrenza 01/01/2022,
- ritenuto opportuno concordare i criteri necessari per l'erogazione al personale dell'Ateneo del salario accessorio per l'anno 2022, 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 10/11/2022 è stata sottoscritta L'ipotesi di contratto collettivo integrativo di lavoro per l'anno 2022,
- che con verbale n. 12/2022 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, dal dott. Marco Pisano – Direttore Generale e dalla dott.ssa Annachiara Carniello – dirigente dell'Area Personale, performance e semplificazione

le Rappresentanze Sindacali Unitarie **E**

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo: **E**
Federazione CISL FSUR
FLC – CGIL
Federazione UIL SCUOLA RUA
SNALS CONFISAL

CONCORDANO

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

Il presente contratto ha valenza dal 1° gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2022.

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

Fondo 2022	941.993
Voce	2022
Performance	255.409
Rischio e disagio	3.000
Indennità di responsabilità – posizioni organizzative	210.000
Indennità di responsabilità – funzioni specialistiche	7.413
Progressioni economico orizzontali (dec. 01/01/2022)	116.171
Indennità accessoria mensile	350.000
Totale	941.993

L'importo totale del fondo come sopra esposto verrà incrementato della quota spettante al fondo BCD, ai sensi dell'art. 1 comma 297 lett. b) della legge 234/2021 e come esplicitato in premessa. L'importo massimo di incentivazione verrà individuato con separato accordo.

L'importo totale del fondo come sopra esposto verrà inoltre incrementato, ai sensi dell'art. 11 comma 1 lett. b) del d.l. 135/2018, delle somme necessarie per la copertura del trattamento economico accessorio delle assunzioni effettuate in deroga alle facoltà assunzionali di cui al DM 445/2022. Con separato accordo verranno concordate tra le parti le modalità di ripartizione tra il personale di queste disponibilità.

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

Alla performance organizzativa di cui all'art. 64 comma 2 lett. a) CCNL 2016/2018 vengono destinate risorse suddivise tra:

- 1) Compenso da erogarsi al personale di categoria D con posizione organizzativa, legato al raggiungimento dell'obiettivo di struttura.
- 2) Compenso da erogarsi al personale di categoria B, C e D senza posizione organizzativa, legato al raggiungimento dell'obiettivo di struttura.



- 3) Compenso da erogarsi al personale di categoria D con posizione organizzativa, legato alla customer satisfaction.
- 4) Compenso da erogarsi al personale di categoria B, C e D senza posizione organizzativa, legato alla customer satisfaction.

Alla performance individuale art. 64 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018 vengono destinate risorse suddivise tra:

- 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.
La valutazione avverrà secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2022.
- 2) Compenso da erogarsi a tutto il personale di categoria B, C e D senza posizione organizzativa legato ai comportamenti trasversali agiti.

Gli importi relativi alla performance organizzativa e individuale verranno liquidati successivamente alla validazione da parte del Nucleo di valutazione di Ateneo della Relazione sulla *performance* 2022. In caso di passaggio tra categorie diverse, di attribuzione o meno di posizione organizzativa e di assunzione/cessazione in corso d'anno, gli importi vengono riproporzionati in base ai mesi di servizio.

L'importo massimo di incentivazione pro capite verrà individuato con separato accordo.

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;
- 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;
- 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, 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.

Nel caso di posizione organizzativa ricoperta ad interim, l'indennità di responsabilità aggiuntiva è € 850 annui lordi; non è prevista l'attribuzione di un obiettivo individuale.



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:

- 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, a prescindere dal numero di corsi di cui si è Direttore.

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 28/04/2022, le parti avevano concordato di destinare 116.171 euro a progressioni economico orizzontali con decorrenza 01/01/2022.

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

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).

Le quote mensili saranno individuate con separato accordo.



DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Evelina Lamma – Prorettrice vicaria	Firmato
Marco Pisano – 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	
Federazione UIL SCUOLA RUA Giuseppe Tretola	
SNALS CONFISAL Matteo Padovan	

RSU

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

Ferrara, 30/11/2022