



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA
PER L'UTILIZZO DEI FONDI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

**ART. 65 CCNL 2016/2018
ANNO 2022 – CATEGORIA EP**

PARTE I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**MODULO I - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO
DEL CONTRATTO**

Data di sottoscrizione dell'ipotesi	10/11/2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 – 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Delegata della Rettrice Direttore generale Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU CISL Scuola FLC – CGIL Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFSAL Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU Federazione CISL FSUR FLC – CGIL Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFSAL
Soggetti destinatari	Personale di categoria EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Indennità di posizione b) Indennità di risultato
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance ed il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (presente all'interno del PIAO di cui all'art. 6 del d.l. n. 80/2021), è stato adottato nel CdA del 21/06/2022 per il triennio 2022/2024. L'obbligo di pubblicazione di cui al comma 6 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 si ritiene assolto in quanto il PIAO e la Relazione sulla performance sono approvati dal CdA che è composto anche dalla componente studentesca appartenente al Consiglio degli Studenti che rappresentano i nostri utenti principali. Si ritiene assolto anche l'obbligo di cui all'art. 10 del d.lgs. 33/2013, laddove al comma 1 prevede "Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190/2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto". L'Ateneo ha assolto a questo obbligo poiché nel PTPCT è prevista la sezione riguardante il Programma triennale per la trasparenza ed in particolare, secondo quanto indicato dalla delibera ANAC 1310/2016, allo stesso è allegato il prospetto con tutti gli obblighi di



	trasparenza con l'indicazione dei responsabili di elaborazione e pubblicazione dei dati.
	La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2021 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14 del d.lgs. n. 150/2009 in data 30/06/2022.

MODULO II - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Sulla base dell'Accordo per la definizione dei criteri di pesatura delle posizioni organizzative per l'anno 2021 ed ai sensi dell'art. 76 comma 2 del CCNL 2006/2009, verranno definite tre fasce nelle quali collocare le posizioni organizzative presenti in Ateneo, i cui valori annui lordi (per tredici mensilità) verranno definiti con apposito accordo. La pesatura avrà come riferimento l'assetto organizzativo al 01/01/2022.

Nel caso di posizione organizzativa ricoperta ad interim, l'incarico viene retribuito come performance organizzativa legata all'obiettivo della struttura ricoperta ad interim, ai sensi di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2022.

Ai sensi dell'art. 76 comma 4 CCNL 2006/2009, la retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza e produttività. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante sarà compreso tra il 10% ed il 30% della retribuzione di posizione e, ai sensi del comma 5, verrà determinato a seguito di 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.

Per il personale di categoria EP con profilo di esperto e senza posizione organizzativa, si concorda di attribuire la retribuzione di posizione nella misura minima prevista dall'art. 76 comma 1 del CCNL 2006/2009, pari a euro 3.099 annui lordi per tredici mensilità. Non è prevista né l'assegnazione di obiettivo individuale né la partecipazione alla performance organizzativa ai sensi dell'art. 75 commi 1 e 5 del CCNL 2006/2009.

In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno e nel caso di passaggio tra categorie diverse, sia l'indennità di posizione che quella di risultato vengono riproporzionate in base ai mesi di servizio nella categoria EP.

L'ipotesi di utilizzo del fondo 2022 viene così riassunta:

	Lordo dipendente	+ OCE al 32,7%
Retribuzione di posizione	106.109	140.807
Retribuzione di risultato	31.833	42.242
PEO con decorrenza 01/01/2022	9.149	12.141
Totale	147.191	195.190

dove la parte premiale è pari al 21,64% del totale della spesa che si prevede di sostenere.



PARTE II – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La costituzione del fondo della categoria EP per l'anno 2022 è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei conti con verbali n. 3/2021 e n. 12/2022 (cui si rimanda) per un importo di € 231.777.

MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

Si tratta del costo delle progressioni economiche orizzontali in godimento del personale ancora in servizio per un totale di euro 49.900.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'ipotesi riguarda la quantificazione dell'indennità di posizione e dell'indennità di risultato per il personale di categoria EP.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Rimangono da distribuire risorse per 84.686 euro, che verosimilmente non verranno liquidate sul fondo 2022.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1: euro 0
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2: euro 147.091.
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3: euro 84.686.
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella costituzione del Fondo: euro 231.777.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

In merito al rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, le risorse fisse del fondo ammontano a € 125.500 (al netto delle decurtazioni di parte fissa pari a € 11.155), sufficienti per la liquidazione delle indennità di posizione (sia parte fissa che variabile) e del minimo previsto dal CCNL per la retribuzione di risultato, oltre alle progressioni economico orizzontali con decorrenza 01/01/2022 per un totale di euro 125.482.

In merito al rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, si rileva che la retribuzione di risultato è strettamente legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati e agli esiti della valutazione dei comportamenti trasversali agiti.

Il vincolo del principio di selettività delle progressioni di posizione economica finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa risulta rispettato, poiché gli aventi titolo a partecipare alla selezione

erano 11 unità. In considerazione del costo medio, le progressioni orizzontali conferibili con l'ammontare destinato sono ipotizzabili per non più del 45,51% degli aventi titolo, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. 150/2009 e dalla circolare MEF n. 25/2022 (pag. 164) secondo cui le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, quota da intendersi inferiore o al massimo uguale al 50%.

MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Si riporta il prospetto dell'ipotesi di destinazione del fondo 2022, redatto secondo la circolare MEF n. 18/2018, che verrà opportunamente aggiornato dopo le effettive liquidazioni al personale, in sede di conto annuale.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	2022	2021	DIFF
1.1 Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	49.900	53.667	-3.768
Progressioni orizzontali economiche a carico del bilancio	49.900	53.667	-3.768
1.2 Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	147.091	136.814	1.128
Retribuzione di posizione	106.109	107.186	-1.077
Retribuzione di risultato	31.833	29.628	2.205
Progressioni orizzontali economiche	9.149	0	9.149
1.3 Destinazioni ancora da regolare in sede di contrattazione integrativa	84.686	123.428	-38.742
Risorse ancora da contrattare	84.686	123.428	-38.742
1.4 Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	281.677	313.909	-32.233
1.1 Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	49.900	53.667	-3.768
1.2 Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	147.091	136.814	10.277
1.3 Destinazioni ancora da regolare in sede di contrattazione integrativa	84.686	123.428	-38.742

MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

Poiché sulla voce CA.CO. 10.20.30.010 gravano liquidazioni di numerosi istituti economici, compresi quelli destinati alla liquidazione dello straordinario ed al personale di categoria BCD, la spesa, ai fini della verifica puntuale del rispetto del limite del fondo, verrà mensilmente monitorata dall'Ufficio Personale tecnico-amministrativo, attraverso la procedura CSA (Carriere e Stipendi di Ateneo). La verifica verrà effettuata per competenza.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Con verbale n. 12/2022 il Collegio dei Revisori dei conti ha certificato l'importo della voce "somme non utilizzate fondo anno precedente" relativa all'anno 2021, da portare in aumento del fondo dell'anno 2022 per euro 121.385.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Nel bilancio unico d'ateneo 2022/2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22/12/2021, è stato iscritto lo stanziamento necessario: in particolare, sulla voce CA.CO. 10.20.30.010.



**Università
degli Studi
di Ferrara**

Ufficio Personale tecnico-amministrativo
e relazioni sindacali

Università degli Studi di Ferrara
Area Personale, Performance e
Semplificazione
Ripartizione PTA
ateneo@pec.unife.it

Ferrara,

IL DIRETTORE GENERALE
(Firmato digitalmente)