



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

PARTE ECONOMICA ANNO 2023

- 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 2023 risulta pari a € 815.862, al netto delle poste allocate sui capitoli stipendiali (cd. PEO a bilancio), così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2/2023,
- considerato che, effettuata apposita ricognizione amministrativa, l'importo effettivamente erogato per lavoro straordinario, di competenza dell'anno 2022, è pari a euro 141.745, a fronte di un limite legittimo di spesa pari a euro 177.017; di conseguenza, per il 2023, l'importo del fondo suddetto va integrato per euro 35.271,
- considerato che, in data 16/03/2023, le parti hanno concordato di procedere a quantificare per euro 17.636 sul fondo BCD e in euro 24.345 su fondo EP la decurtazione necessaria per il rispetto del limite ex art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017; di conseguenza, per il 2023, l'importo del fondo suddetto va integrato per euro 20.000;
- 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* 2023, sarà approvata dal CdA e validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo entro il mese di giugno 2024,
- visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2023, approvato dal CdA del 31/01/2023,
- preso atto che nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, sono stati definiti gli obiettivi per l'anno 2023,
- ritenuto opportuno concordare i criteri necessari per l'erogazione al personale dell'Ateneo del salario accessorio per l'anno 2023, 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 22/03/2023 è stata sottoscritta L'ipotesi di contratto collettivo integrativo di lavoro per l'anno 2023,
- che con verbale n. 3/2023 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

E

le Rappresentanze Sindacali Unitarie

E

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

Federazione CISL FSUR

FLC – CGIL

Federazione UIL SCUOLA RUA

SNALS CONFSAI

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 2023 e fino al 31 dicembre 2023.

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

Fondo 2023	871.133
------------	---------

Voce	2023
Performance	199.462
Rischio e disagio	3.250
Indennità di responsabilità – posizioni organizzative	210.000
Indennità di responsabilità – funzioni specialistiche	5.600
Progressioni economico orizzontali (dec. 01/01/2023)	102.821
Indennità accessoria mensile	350.000
Totale	871.133

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 da suddividere 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 da suddividere 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 2023.



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* 2023. 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.

Le parti concordano che eventuali somme che potranno confluire nel fondo di contrattazione (es. somme non spese anno 2022) siano destinate ad aumentare l'importo disponibile per la performance.

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, come segue:

- Responsabili di Ufficio e Segretari amm.vi di Dipartimento: euro X annui lordi per 12 mensilità,
- Coordinatori di Meta struttura: euro X+ euro 300 annui lordi per 12 mensilità.

Il valore dell'indennità verrà definito non appena la situazione dei Responsabili di posizione organizzativa diverrà definitiva. Nel corso dell'anno 2023, verrà liquidato un anticipo mensile pari a euro 200 lordi per 12 mensilità a prescindere dal tipo di posizione ricoperta.

In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, di passaggio tra categorie diverse o tra tipologie di posizione organizzativa, l'indennità di posizione viene riproporzionata in base ai mesi di servizio. Nel caso di posizione organizzativa ricoperta ad interim, l'indennità di responsabilità aggiuntiva è di euro 600 annui lordi, senza 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:

- Incarico di gestione per la tracciabilità dei rifiuti pericolosi: € 1.000 annui lordi;
- Direttore delle attività didattiche: € 600 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

Le parti concordano di procedere ad effettuare progressioni economico orizzontali, per il personale in servizio al 01/01/2023, con periodo di riferimento 01/01/2021 – 31/12/2022 e con decorrenza giuridica ed economica 01/01/2023, per un totale di euro 102.821.

Gli aventi titolo a partecipare alla selezione sono 238 unità. Le progressioni orizzontali conferibili con l'ammontare destinato sono ipotizzabili per non più del 50,00% degli aventi titolo, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. 150/2009 e dalla circolare MEF n. 15/2019 (pag. 159) 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%.

I criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni all'interno delle categorie B, C e D verranno definiti con successivo accordo.

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 per posizione organizzativa, 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).

Il valore della quota mensile verrà determinato ad inizio 2024 non appena la situazione del personale 2023 diverrà definitiva. Nel corso dell'anno 2023 verrà liquidato un anticipo mensile pari a euro 40 lordi per 12 mensilità a prescindere dalla categoria.



NOTA A VERBALE

La parte pubblica si impegna sin d'ora a sottoporre agli organi di Ateneo (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione), entro le sedute di giugno 2023, una revisione regolamentare, con particolare riguardo al "Regolamento per l'istituzione e la disciplina di master universitari, corsi di perfezionamento e corsi di formazione" e alla formulazione di un regolamento dei percorsi di formazione per il conseguimento della specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità della scuola dell'infanzia della scuola secondaria I e la scuola secondaria di II grado" attualmente mancante, con l'obiettivo di determinare a livello regolamentare una percentuale sui proventi derivanti da tasse di iscrizione a tali attività, rispettivamente di una quota almeno del 3% e del 12% da destinare a favore del personale tecnico-amministrativo per il tramite del Regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità anch'esso da approvare entro giugno.



DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Evelina Lamma – Prorettrice vicaria	
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 Cristina Bosi	
FLC – CGIL Sofia Chiarioni	
Federazione UIL SCUOLA RUA Cristina Baldi	Firmato
Federazione UIL SCUOLA RUA Giuseppe Tretola	
SNALS CONFSAL Matteo Padovan	
ANIEF Università Giuseppe Giallongo Cravè	

RSU

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

Ferrara, 12/04/2023