



**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO  
ART. 65 CCNL 2016/2018  
CATEGORIA EP**

**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 del 13/05/2010 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. 65 del CCNL 2016/2018 per l'anno 2023 risulta pari a euro 212.402 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, 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 dl.gs. 75/2017; di conseguenza, per il 2023, l'importo del fondo suddetto va diminuito di 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",
- verificato che le risorse fisse ammontano a euro 129.200, al netto delle decurtazioni di parte fissa,
- 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 per l'erogazione al personale dell'Ateneo di categoria EP delle indennità di posizione di importo superiore al minimo contrattuale nel rispetto del disposto dell'art. 76 commi 2 e 5 del CCNL 2006/2009,
- 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  
Federazione UIL SCUOLA RUA  
FLC – CGIL  
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 2023 e fino al 31 dicembre 2023.

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

	Lordo dipendente
Fondo 2023	192.402
Retribuzione di posizione	113.681
Retribuzione di risultato	32.069
PEO con decorrenza 01/01/2023	4.500
Risorse ancora da contrattare	42.151
Totale	192.402

### Retribuzione di posizione - art. 66 comma 1 lett. a)

Ai sensi dell'art. 76 comma 1 del CCNL 2006-2009 il quale prevede che la retribuzione di posizione del personale in categoria EP sia articolata al massimo su tre fasce (compresa la minima) verrà definita una fascia nella quale collocare le posizioni organizzative presenti in Ateneo, il cui valore annuo lordo (per tredici mensilità) verrà stabilito non appena la situazione del personale di categoria EP 2023 diverrà definitiva.

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.

In tale caso 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, l'indennità di posizione viene riproporzionata in base ai mesi di servizio nella categoria EP.

### Retribuzione di risultato - art. 66 comma 1 lett. a)

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 2023.



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 2023.

In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno e nel caso di passaggio tra categorie diverse, l'indennità di risultato viene riproporzionata in base ai mesi di servizio nella categoria EP.

<b>Progressioni economiche orizzontali - art. 66 comma 1 lett. b)</b>
---

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 importo pari a euro 4.500.

Gli aventi titolo a partecipare alla selezione sono 7 unità. Le progressioni orizzontali conferibili con l'ammontare destinato sono ipotizzabili per non più del 31,69% 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%.

Le parti concordano di definire, in un successivo accordo, i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni all'interno della categoria EP.



## **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