



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

**ART. 63 CCNL 2016/2018
ANNO 2023 – CATEGORIE BCD**

PARTE I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione dell'ipotesi	22/03/2023
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023 – 31/12/2023
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 CONFISAL ANIEF Università Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU Federazione CISL FSUR FLC – CGIL Federazione UIL SCUOLA RUA
Soggetti destinatari	Personale di categoria B, C e D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Performance b) Rischio e disagio c) Indennità di responsabilità – posizioni organizzative d) Indennità di responsabilità – funzioni specialistiche e) Indennità accessoria mensile f) Progressioni economiche orizzontali
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.
	Relazione sulla performance 2023, sarà approvata dal CdA e validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo entro il mese di giugno 2024

MODULO II - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

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.

L'ipotesi di utilizzo del fondo 2023 viene così riassunta:

IPOTESI UTILIZZO FONDO - CATEGORIE BCD - ANNO 2023			
VOCE	PREVISIONE 2022	CONSUNTIVO 2022	PREVISIONE 2023
<u>PERFORMANCE</u>	€ 255.409		€ 199.462
<u>INDENNITA' DI RESPONSABILITA'</u>	€ 217.413	€ 214.831	€ 215.600
Posizioni organizzative	€ 210.000	€ 207.599	€ 210.000
Funzioni specialistiche	€ 7.413	€ 7.232	€ 5.600
<u>RISCHIO E DISAGIO</u>	€ 3.000	€ 3.194	€ 3.250
<u>INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE</u>	€ 350.000	€ 338.712	€ 350.000
Indennità accessoria mensile	€ 350.000	€ 338.712	€ 350.000
<u>PROGRESSIONI ECONOMICHE</u>	€ 116.171	€ 116.152	€ 102.821
TOTALE	€ 941.993	€ 672.889	€ 871.133

PARTE II – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La costituzione del fondo delle categorie BCD per l'anno 2023 è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 2/2023 (cui si rimanda) per un importo di euro 815.862.

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.

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 integrato per euro 20.000.

A seguito delle integrazioni suddette, il fondo BCD 2023 ammonta a euro 871.133.



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

Non risultano destinazioni indisponibili.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'ipotesi riguarda la quantificazione del trattamento accessorio per il personale di categoria B, C e D.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non residuano destinazioni ancora da regolare.

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 871.133.
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3: euro 0.
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti: euro 871.133.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Si tratta del costo delle progressioni economiche orizzontali in godimento del personale in servizio al 31/12/2022 per un totale di euro 963.071.

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

In merito al rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, si rileva che i compensi per performance individuale sono strettamente legati al raggiungimento di obiettivi specifici o a esiti di valutazione dei comportamenti trasversali agiti. Le indennità di rischio e disagio vengono erogate esclusivamente a coloro che si trovano nelle situazioni giudicate meritevoli di tutela.

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 sono 238 unità. In considerazione del costo medio, 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. 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 2023, 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	2023	2022	DIFF
1.1 Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	963.071	933.895	29.176
Progressioni orizzontali economiche a carico del bilancio	963.071	933.895	29.176
1.2 Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	871.133	941.993	-70.860
Indennità di responsabilità	215.600	217.413	-1.813
Indennità di turno, rischio e disagio	3.250	3.000	250
Indennità accessoria mensile	350.000	350.000	0
Performance organizzativa e individuale	199.462	255.409	-55.947
Progressioni orizzontali economiche	102.821	116.171	-13.350
1.3 Destinazioni ancora da regolare in sede di contrattazione integrativa	0	0	0
Risorse ancora da contrattare	0	0	0
1.4 Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	1.834.204	1.875.888	-41.684
1.1 Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	963.071	933.895	29.176
1.2 Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	871.133	941.993	-70.860
1.3 Destinazioni ancora da regolare in sede di contrattazione integrativa	0	0	0

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 EP, 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 fatta per competenza.

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

Si rileva che il CCIL 2022 non è ancora stato interamente liquidato. L'Ateneo si riserva di sottoporre al Collegio dei Revisori apposita nota non appena il dato sarà disponibile.

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

Nel bilancio unico d'ateneo 2023/2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20/12/2022, è stato iscritto lo stanziamento necessario: in particolare, sulla voce CA.CO. 10.20.30.010.

Ferrara, 28/03/2023

IL DIRETTORE GENERALE
Firmato digitalmente