



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

**ART. 65 CCNL 2016/2018
ANNO 2023 – CATEGORIA EP**

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 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 c) 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

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

| | Lordo dipendente | + OCE al 32,7% |
|-------------------------------|---------------------|-------------------|
| Retribuzione di posizione | 113.681 | 150.855 |
| Retribuzione di risultato | 32.069 | 42.556 |
| PEO con decorrenza 01/01/2023 | 5.400 | 5.972 |
| Totale | 150.250 | 199.382 |

dove la parte premiale è pari al 21,34% del totale della spesa che si prevede di sostenere.

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.



Progressioni economiche orizzontali - art. 66 comma 1 lett. 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.

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 2023 è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 2/2023 (cui si rimanda) per un importo di € 212.402.

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 diminuito di euro 20.000. Il fondo EP 2023 ammonta quindi a euro 192.402.

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 53.956.

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 42.152 euro, che verosimilmente non verranno liquidate sul fondo 2023.

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 150.250.
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3: euro 42.152.

- 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 192.402.

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 € 129.200 (al netto delle decurtazioni di parte fissa pari a € 18.806), sufficienti per la liquidazione delle indennità di posizione (sia parte fissa che variabile per euro 113.681) e del minimo previsto dal CCNL per la retribuzione di risultato (per euro 10.994), oltre alle progressioni economico orizzontali con decorrenza 01/01/2023 (per euro 4.500) per un totale di euro 129.175.

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 sono 7 unità. In considerazione del costo medio, 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. 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 | 53.956 | 49.900 | 4.056 |
| Progressioni orizzontali economiche a carico del bilancio | 53.956 | 49.900 | 4.056 |
| 1.2 Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | 150.250 | 145.072 | 9.827 |
| Retribuzione di posizione | 113.681 | 106.058 | 7.623 |
| Retribuzione di risultato | 32.069 | 29.866 | 2.203 |
| Progressioni orizzontali economiche | 4.500 | 9.149 | -4.649 |
| 1.3 Destinazioni ancora da regolare in sede di contrattazione integrativa | 42.152 | 86.705 | -44.553 |
| Risorse ancora da contrattare | 42.152 | 86.705 | -44.553 |
| 1.4 Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione | 246.358 | 281.677 | -35.319 |
| 1.1 Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa | 53.956 | 49.900 | 4.056 |
| 1.2 Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | 150.250 | 145.072 | 5.178 |
| 1.3 Destinazioni ancora da regolare in sede di contrattazione integrativa | 42.152 | 86.705 | -44.553 |



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.

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