



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO
ART. 119 CCNL 2019/2021
AREA OPERATORE, COLLABORATORE E FUNZIONARIO
EX CATEGORIE B, C e D**

PARTE ECONOMICA ANNO 2024

- Visti i CCNL 2006/2009 e 2016/2018 e CCNL 2019/2021,
- considerato che, in applicazione delle disposizioni vigenti in materia di costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa, il fondo ex art. 119 del CCNL 2019/2021 per l'anno 2024 risulta pari a € 943.097, al netto delle poste allocate sui capitoli stipendiali (cd. PEO a bilancio), così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2/2024,
- preso atto che la Relazione sulla *performance* 2024, sarà approvata dal CdA e validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo entro il mese di giugno 2025,
- visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2024, approvato dal CdA del 30/01/2024,
- preso atto che nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, approvato dal CdA del 30/01/2024, sono stati definiti gli obiettivi per l'anno 2024,
- visto il CCNL 2019-2021, ed in particolare l'art. 92 comma 3 secondo il quale *"le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti collettivi integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'ipotesi di contratto collettivo integrativo"*;
- considerato che, ai sensi dell'art. 92 comma 1 del CCNL 2019-2021, il nuovo ordinamento professionale avrà decorrenza 01/05/2024;
- che in data 13/03/2024 è stata sottoscritta L'ipotesi di contratto collettivo integrativo di lavoro per l'anno 2024;
- che con verbale n. 3/2024 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
SNALS CONFSAL
ANIEF

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 2024 e fino al 31 dicembre 2024.

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



Fondo 2024	943.097
Performance (individuale e organizzativa)	n.d.
Rischio e disagio	n.d.
Indennità di specifiche responsabilità	n.d.
Progressioni economico orizzontali (dec. 01/01/2024)	101.387
Indennità di posizione organizzativa	210.000
Welfare integrativo	0
Compensi derivanti da disposizioni di legge	0
Indennità accessoria mensile	350.000
Risorse ancora da contrattare	281.710

Performance

art. 120 comma 2 lett. a) e b) CCNL 2019/2021

Alla performance organizzativa vengono destinate risorse da suddividere tra:

- 1) Compenso da erogarsi al personale di categoria D / area funzionari 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 / area operatori, collaboratori e funzionari senza posizione organizzativa, legato al raggiungimento dell'obiettivo di struttura.
- 3) Compenso da erogarsi al personale di categoria D / area funzionari con posizione organizzativa, legato alla customer satisfaction.
- 4) Compenso da erogarsi al personale di categoria B, C e D senza posizione organizzativa / area operatori, collaboratori e funzionari senza posizione organizzativa, legato alla customer satisfaction.

Alla performance individuale vengono destinate risorse da suddividere tra:

- 1) Compenso da erogarsi al personale di categoria D / area funzionari 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 / area operatori, collaboratori e funzionari 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* 2024. In caso di passaggio tra categorie/aree 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 2023) siano destinate ad aumentare l'importo disponibile per la performance.



Rischio e disagio

art. 120 comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021

Tali indennità verranno individuate con separato accordo.

Indennità di specifiche responsabilità (area operatori e/o collaboratori)

art. 120 comma 2 lett. d) CCNL 2019/2021

Tali indennità verranno individuate con separato accordo.

Progressioni economico orizzontali

art. 120 comma 2 lett. e) CCNL 2019/2021

Le parti concordano di procedere ad effettuare progressioni economico orizzontali, per il personale in servizio al 01/01/2024, con periodo di riferimento 01/01/2022 – 31/12/2023 e con decorrenza giuridica ed economica 01/01/2024, per un totale di euro 101.387.

Gli aventi titolo a partecipare alla selezione sono 256 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/aree verranno definiti con successivo accordo.

Indennità di posizione organizzativa (area Funzionari)

art. 120 comma 2 lett. f) CCNL 2019/2021

All'indennità di posizione organizzativa vengono destinate risorse per un importo totale presunto di € 210.000.

Il valore procapite dell'indennità verrà definito non appena la situazione dei Responsabili di posizione organizzativa diverrà definitiva. Nel corso dell'anno 2024, 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/aree diverse o tra tipologie di posizione organizzativa, l'indennità di posizione viene riproporzionata in base ai mesi di servizio.

I criteri per la pesatura delle posizioni organizzative verranno definiti con separato accordo.

Indennità accessoria mensile

art. 120 comma 5 CCNL 2019/2021

Verranno erogate le quote individuali mensili lorde (per 12 mensilità), conformemente alla sotto riportata tabella [per un importo totale presunto di € 350.000].



CATEGORIA/AREA	B - Operatori	C - Collaboratori	D - Funzionari
PARAMETRO	1.10	1.00	0.90

Coloro che appartengono alla categoria D/Funzionari e che non percepiscono indennità di posizione organizzativa, vengono considerati con il parametro corrispondente alla categoria C/Collaboratori. Coloro ai quali sono state attribuite formalmente mansioni superiori, vengono considerati con il parametro corrispondente alla categoria/area 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 2025 non appena la situazione del personale 2024 diverrà definitiva. Nel corso dell'anno 2024 verrà liquidato un anticipo mensile pari a euro 40 lordi per 12 mensilità a prescindere dalla categoria.



DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Evelina Lamma – Prorettrice vicaria	Firmato
Marco Pisano – Direttore generale	Firmato
Annachiara Carniello – dirigente dell'Area Personale, performance e semplificazione	

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSA

Federazione CISL FSUR Alessia Bitti	Firmato
FLC – CGIL Mauro Santi	Firmato
FLC – CGIL Cristina Bosi	
FLC – CGIL Sofia Chiarioni	
SNALS CONFSAL Matteo Padovan	
ANIEF Università Giuseppe Giallongo Cravè	

RSU

Busi Daniele	Firmato
Colombari Ingrid	
Garbellini Elena	
Sandri Massimo	
Tabacchi Luigi	
Tebaldi Luca	
Tessari Umberto	
Travagli Andrea	
Vitali Mauro	

Ferrara, 10/04/2024