CCIL 2024 del personale tecnico amministrativo

In data 18 gennaio 2024, è stato sottoscritto il CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021 e successivamente, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 293 del 24 settembre 2024, sono stati costituiti i fondi del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2024 nel rispetto delle nuove previsioni contrattuali: il Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, ex art. 119 del CCNL 18.01.2024 (4.190.122 euro), il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'Area Elevate Professionalità ex art. 121 del CCNL 18.01.2024 (1.635.229 euro) e il Fondo destinato a finanziare i compensi per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL 16.10.2008 (450.000 euro).

Una volta costituiti i fondi, a partire dal mese di settembre, è stata avviata la contrattazione integrativa con le OO.SS. e la RSU di Ateneo per stipula del contratto integrativo triennale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL, secondo cui il termine minimo delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, prorogabili di ulteriori 45. Nel corso della sessione si svolgevano complessivamente sei riunioni: 13 settembre, 4 e 25 ottobre, 15 e 28 novembre e 9 dicembre 2024.

Nella prima riunione la Parte Pubblica presentava una proposta triennale di utilizzo delle risorse e fissava un calendario con l'indicazione dettagliata di tutte le materie di contrattazione integrativa ex art. 81 da affrontare al fine di stipulare entro l'anno il nuovo contratto integrativo sul trattamento accessorio del PTA. Successivamente, le Organizzazioni sindacali depositavano quattro differenti piattaforme (1. RSU con condivisione delle OO.SS. SNALS CONFISAL e ANIEF; 2. FLC CGIL, 3. FGU GILDA UNAMS, 4. CISL FSUR-Università), la maggior parte delle quali limitava l'oggetto di contrattazione al solo anno 2024. Emergeva anche una suddivisione tra le posizioni di CGIL/CISL le quali proponevano, come la Parte Pubblica seppur con importi differenti, di finanziare le Progressioni economiche del personale (PEIA), e la restante parte del tavolo (RSU-SNALS-GILDA-ANIEF) che invece non prevedeva di finanziare l'istituto, nonostante la previsione del CCNL che ne stabilisce l'attivazione annuale (art. 86). La maggior parte del tavolo sindacale era inoltre contraria ad innalzare il finanziamento degli incarichi da 1.100.000 euro a 1.400.000 euro, come proposto e illustrato in due riunioni apposite dalla Parte Pubblica, che aveva motivato la richiesta principalmente con la necessità di implementare la nuova organizzazione dei laboratori e dei servizi tecnici dei Dipartimenti approvata dal Consiglio di Amministrazione, e adeguare le indennità dei Responsabili di secondo livello nei casi in cui si è verificata una crescita della complessità dei settori, anche per favorire processi aggregativi. Ad eccezione della FLC CGIL, gli altri soggetti sindacali erano inoltre contrari o non si esprimevano sull'innalzamento del limite massimo delle indennità dei Funzionari da 7.000 euro a 12.000 euro, misura ritenuta indispensabile per l'Amministrazione, posto che valorizzazioni superiori ad 7.000 euro sono in essere nell'Ateneo sin dal 2017, a seguito della profonda riorganizzazione amministrativa dell'ente, per la quale erano state stanziato apposite risorse.

Tenuto conto delle differenti posizioni emerse e della volontà maggioritaria di non voler stipulare un contratto triennale, nella seduta del 15 novembre, la Parte Pubblica formulava una proposta di mediazione che prevedeva una ripartizione delle risorse esclusivamente per l'anno 2024, con applicazione delle regole già vigenti stabilite dal CCIL 2019-2021 e il recepimento delle norme innovative del CCNL entrato in vigore in parte il 19 gennaio 2024 e in parte il 1° maggio 2024. Inoltre, sempre al fine di venire incontro alle istanze sindacali, la Parte Pubblica rinunciava all'incremento del finanziamento degli incarichi, riportandolo ai valori del 2023 (1.100.000 euro, con finanziamento integrale con risorse fisse) e accettava di introdurre un nuovo istituto per il pagamento della performance organizzativa di Ateneo.

A seguito dell'incontro la RSU, pur riconoscendo un'apertura ed un avvicinamento della Parte Pubblica comunicava, in particolare, di non voler allocare risorse per le Progressioni economiche all'interno dell'area (PEIA) e di voler mantenere il finanziamento di parte degli incarichi con risorse variabili (110.000 euro), al fine di avere risorse stabili disponibili per finanziare le PEIA negli anni futuri. Tuttavia non si esprimeva sull'innalzamento del limite massimo per le indennità dei Funzionari.

La Parte Pubblica, in vista dell'incontro del 9 dicembre, comunicava di essere disponibile a una compensazione fra le risorse fisse destinate all'istituto delle PEIA e quelle destinate all'istituto della performance, nel rispetto dei vincoli di legge.

A fronte di tale nuovo sforzo di mediazione, pervenivano due nuove differenti proposte, una della O.S. CGIL e una a firma di CISL, SNALS e GILDA. Le sigle chiedevano (le ultime due per la prima volta) un finanziamento di 625.064 euro per le PEIA e l'innalzamento del fondo IMA. Questa ultima misura veniva ritenuta non accoglibile da parte dell'Amministrazione, sul presupposto che la Corte dei Conti, con delibera 4/2018, ha statuito che l'IMA "appare esclusa nominalmente dalle voci della contrattazione

integrativa al solo fine di impedirne una nuova rivalutazione”.

Al termine del percorso negoziale, dopo l'ultima riunione del 9 dicembre 2024, la Parte Pubblica elaborava una proposta finale (la quarta) nel tentativo di raggiungere il maggior consenso possibile su un testo condiviso. Per tale ragione, trasmetteva il testo del contratto integrativo 2024, proponendo la sottoscrizione entro il 13 dicembre 2024, in modo da poter completare l'iter di approvazione entro l'anno. Tenuto conto delle ultime istanze di Parte sindacale, veniva pertanto proposto un raddoppiamento del finanziamento delle PEIA (da 270.443 euro a 500.237 euro), con spostamento di risorse fisse dagli istituti della performance (199.794 euro) e degli incarichi (30.000 euro). Veniva pertanto parzialmente accolta anche la richiesta di finanziare parte degli incarichi con risorse variabili. Sull'ammontare delle risorse da destinare al welfare integrativo e alle indennità di disagio, rischio e reperibilità, sull'applicazione dei criteri stabiliti dal CCIL 2019-2021 per la disciplina dei vari istituti ove compatibili col nuovo CCNL, sull'inserimento della Performance organizzativa di Ateneo (IPOA) anche nel fondo accessorio, sulle modalità di distribuzione del fondo EP, tutti i soggetti sindacali erano d'accordo con la Parte Pubblica.

Nonostante gli sforzi di mediazione e l'oggettiva riduzione delle distanze tra posizioni rispetto a quelle di settembre, la contrattazione integrativa si concludeva in data 13 dicembre 2024 con la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo di lavoro per l'anno 2024 da parte della Delegazione Pubblica e, per la Delegazione Sindacale, da parte del sindacato O.S. FLC CGIL.

A tal riguardo si rappresenta che, nella Pubblica Amministrazione, se non tutti i soggetti sindacali sono disponibili alla sottoscrizione, il contratto può essere ritenuto valido dal datore di lavoro (e quindi applicato) anche se firmato da una minoranza sindacale. In sostanza, in sede locale, vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile, la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione, in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative. Inoltre, come statuito anche dal Tribunale di Padova del 25 gennaio 2021 in un contenzioso nei confronti dell'Ateneo, non esiste una disposizione che impone alla parte datoriale pubblica di sottoscrivere contratti integrativi solo in presenza del consenso della RSU. L'organizzazione sindacale firmataria, la O.S. FLC CGIL, è ad oggi il sindacato più rappresentativo in Ateneo.

Il contratto suindicato è stato stipulato con la finalità principale di stabilire la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi del trattamento per l'anno 2024 del personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità ex artt. 119 e 121 CCNL, nonché di recepire le disposizioni del nuovo CCNL. In particolare sono stati definiti i seguenti aspetti innovativi:

a) Posizioni organizzative e professionali dei Funzionari (art. 87 CCNL): ai sensi del comma 3 e fermo restando quanto stabilito dall'art. 92, comma 8, le Parti hanno deciso di elevare il limite massimo dei valori delle indennità da 7.000 euro a 12.000 euro annui lordi, fatti salvi eventuali importi di miglior favore definiti in applicazione dei precedenti CCNL; ai sensi del comma 2 l'indennità viene erogata per 13 mensilità per l'intero importo valorizzato; 1/3 dell'indennità è oggetto di recupero in caso di valutazione non positiva secondo il SMVP adottato dall'Ateneo; oltre all'indennità, i Funzionari percepiscono i diversi incentivi legati alla performance con le medesime modalità applicate a tutto il personale.

b) Indennità di specifiche responsabilità per Collaboratori e Operatori (art. 117 CCNL): ai sensi dell'art. 92, comma 8, fino alla definizione di una nuova disciplina per gli incarichi assegnati in base all'art. 117, gli incarichi in essere continuano ad essere retribuiti sulla base delle indennità definite in applicazione del precedente CCNL.

c) Performance: ai sensi dell'articolo 120, comma 3 CCNL, almeno il 30% delle risorse variabili allocate ad incentivare la performance viene destinato al finanziamento della performance individuale.

d) Retribuzione di risultato: ai sensi dell'articolo 88, comma 9 CCNL, alla retribuzione di risultato del personale dell'Area EP viene destinato almeno il 15% delle risorse del relativo fondo.

Le Parti hanno concordato di finanziare le Progressioni economiche all'interno dell'Area (PEIA), sulla base delle regole del nuovo CCNL, rinviando a successivo accordo la definizione dei criteri di dettaglio. Sul punto la Parte Pubblica ha allegato una dichiarazione secondo cui *“ai fini delle Progressioni economiche all'interno dell'area del personale Operatori, Collaboratori e Funzionari, la somma complessivamente stanziata consente di effettuare un numero di progressioni che è rispettoso dei vincoli normativi (art. 23, comma 2, D. Lgs. 150/2009) e delle indicazioni fornite dal MEF-Ragioneria dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nel caso più favorevole in cui il requisito di accesso venga definito in 4 anni di esperienza nell'attuale Area/categoria di appartenenza, viene stimata una percentuale di progressioni intorno al 50% degli aventi titolo”.*

Le Parti hanno altresì stabilito di destinare una parte delle risorse variabili al finanziamento della Performance organizzativa di Ateneo (IPOA), da erogare secondo le medesime regole dell'Accordo sulle risorse incrementali per la valorizzazione del PTA del 21 dicembre 2023. Il contratto precisa che per le indennità correlate alle condizioni di lavoro vengono attribuiti i medesimi budget dell'anno 2023. Vengono confermati il finanziamento dell'IMA con l'importo storico e quello degli incarichi ex art. 87 (Funzionari) e ex art. 117 (Operatori e Collaboratori). Quasi il 65% delle risorse variabili viene destinato al finanziamento della performance complessivamente intesa, nel rispetto dei vincoli di legge e contrattuali. Le Parti, infine, si sono date atto che la somma complessiva di 784.165,00 euro del Fondo Welfare extra accessorio, a seguito della destinazione delle risorse a carico dei fondi decentrati, non verrà spesa per l'anno 2024 e pertanto verrà utilizzata per finanziare il Conto Welfare dell'anno 2025, che avrà dunque un finanziamento pari ad almeno 1.484.165 euro, mantenendo pertanto un valore in linea con quelli dell'ultimo triennio.

Si riportano di seguito le tabelle di sintesi con la ripartizione delle risorse.

1. Fondo risorse decentrate Aree OCF (art. 119 CCNL)

Istituti contrattuali	Risorse	Fisse	Variabili
Progressioni economiche all'interno dell'area (PEIA)	500.237,00 €	500.237,00 €	0,00 €
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,00 €	384.827,00 €	0,00 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	160.000,00 €	160.000,00 €	0,00 €
Posizioni organizzative e professionali (art. 87) e Indennità di specifiche responsabilità (art.117)	1.100.000,00 €	1.070.000,00 €	30.000,00 €
Performance individuale e organizzativa	836.297,00 €	0,00 €	836.297,00 € €
Performance Organizzativa di Ateneo (IPOA)	509.262,00 €	0,00 €	509.262,00 €
Welfare Integrativo - Conto Welfare	699.499,00 €	0,00 €	699.499,00 €
Totale	4.190.122,00 €	2.115.064,00 €	2.075.058,00 €

2. Fondo risorse decentrate del personale dell'Area EP (art. 121 CCNL)

Istituti contrattuali	Risorse	Fisse	Variabili
Progressioni all'interno dell'area (PEIA)	11.351,00 €	11.351,00 €	0,00€
Retribuzione di posizione e di risultato	1.539.212,00 €	1.138.734,00 €	400.478,00 €
Welfare Integrativo (Conto Welfare e Polizza Sanitaria)	84.666,00 €	0,00€	84.666,00 €
Totale	1.635.229,00 €	1.150.085,00 €	485.144,00 €

L'accordo è stato trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti per i controlli di cui all'art.40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, unitamente alla relazione illustrativa e al modulo II della relazione tecnico finanziaria. I Revisori hanno espresso parere positivo alla disciplina del contratto, con verbale n. 16 del 16 dicembre 2024.