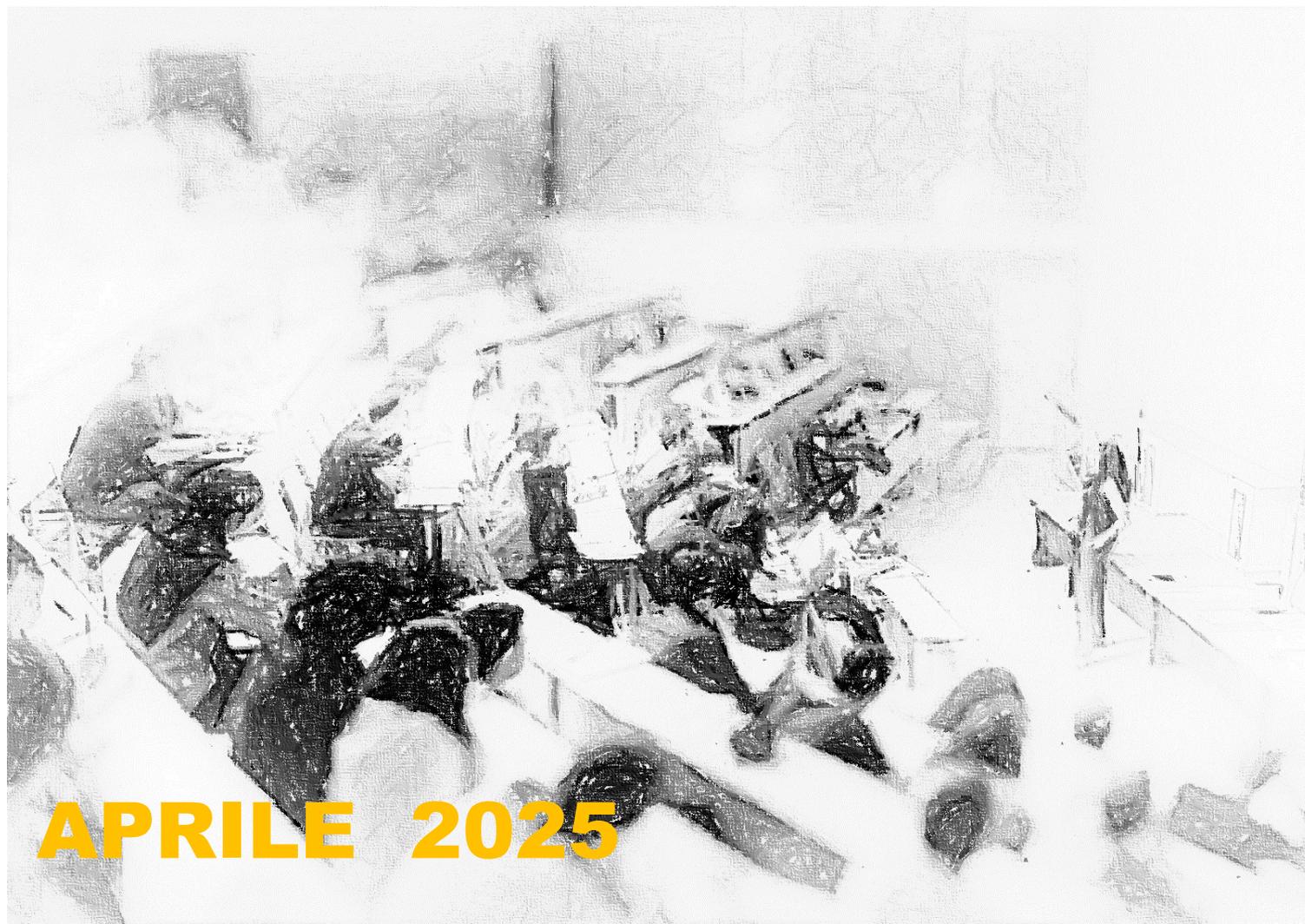


IL CCNL 2022 / 2024

le risorse e la piattaforma



APRILE 2025



CCNL 2022/24 **L'INFLAZIONE**

IL CONTESTO: il potere d'acquisto nel triennio

- *L'indice dei prezzi al consumo (IPCA) depurato dai costi energetici per l'anno 2022 aumenta dell'**6,6%***
- *L'indice dei prezzi al consumo (IPCA) depurato dai costi energetici per l'anno 2023 aumenta dell'**6,9%***
- *La previsione dell'indice dei prezzi al consumo (IPCA) depurato dai costi energetici per l'anno 2024 è di un aumento dell' **1,9%***

La previsione quindi per il triennio è di
un **aumento dell'IPCA del 17%**

IL CCNL 2022/2024

Gli aumenti contrattuali: le risorse stabilite del Governo

DAL 1 APRILE AL 30 GIUGNO 2022 IVC	DAL 1 LUGLIO 2022 AL 31 GENNAIO 2023 IVC	DAL 1 FEBBRAIO AL 31 DICEMBRE 2023 IVC +UNA TANTUM	DAL 1 GENNAIO 2024	DAL 1 GENNAIO 2025
0,30%	0,50%	0,50% + 1,5%	5,78%	5,78% +0,22%

IL CCNL 2022/2024

La comunicazione Aran del 26 su aumenti contrattuali, IVC e sulla spesa complessiva a carico degli Atenei

- Aumento medio delle retribuzioni dal 1 Gennaio 2024: 137 euro (5,78% della massa salariale)
- Ulteriore aumento medio dal 1 Gennaio 2025 : 5 euro (0,22% della massa salariale)
- IVC media maggiorata attualmente in godimento 76 euro.
- Risorse medie ancora da contrattare 66 euro (137+5-76)
- Costo complessivo a carico degli Atenei su FFO : 120 milioni

IL CCNL 2022/2024

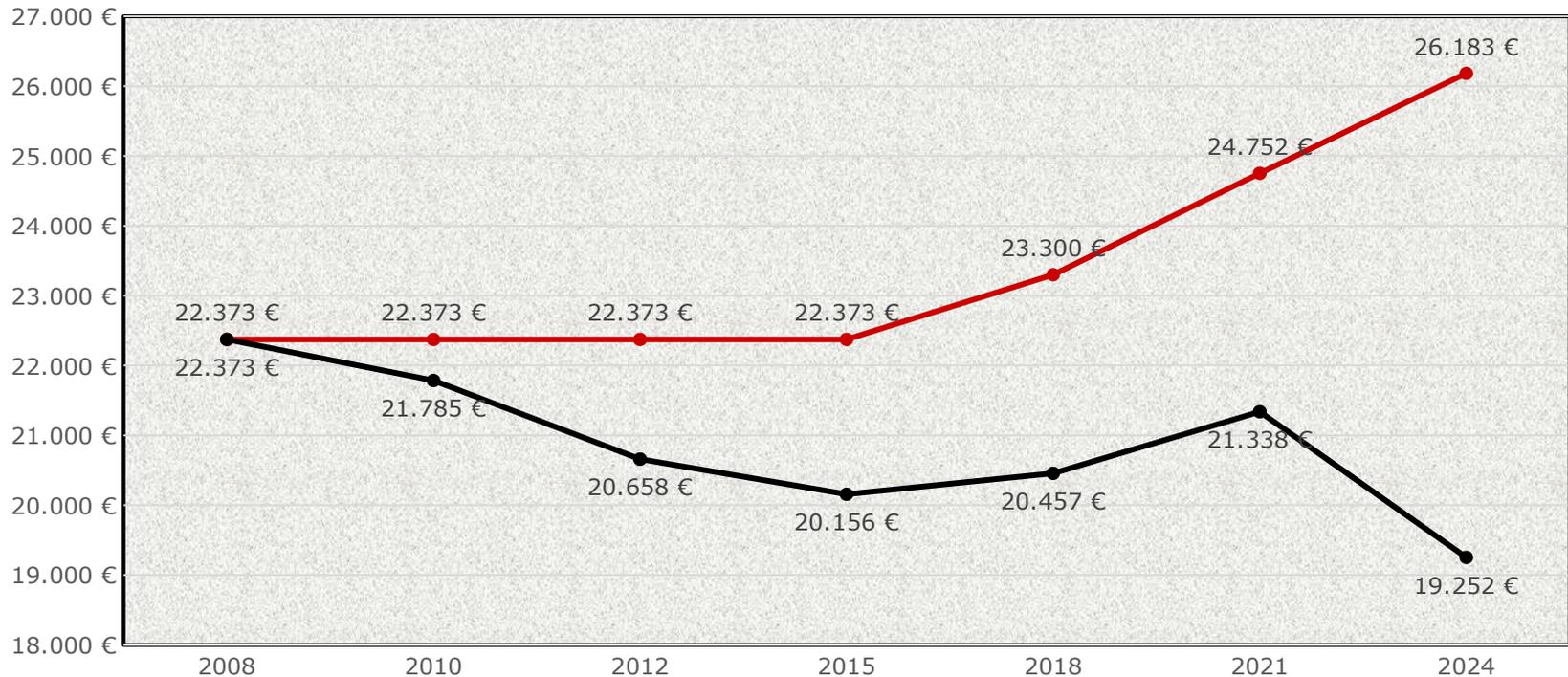
Il potere d'acquisto nel triennio e gli aumenti mensili contrattuali previsti

Area	Aumento mensile previsto dal 1 Gennaio 2024 (5,78%)	IVC erogata dal 1 Gennaio 2024 (3,85%) già in busta paga	Aumento necessario per recupero potere d'acquisto (IPCA 17,3%)	Differenza
Operatori	103	69	308	205
Collaboratori	110	74	329	219
Funzionari	128	85	382	254
EP	145	96	432	287
CEL	77	51	230	153

L' EFFETTO MELONI

Retribuzione nominale e reale (attualizzata al 2008) di un collaboratore università con incremento previsto dal governo (5,78%).

● valore nominale ● valore attualizzato

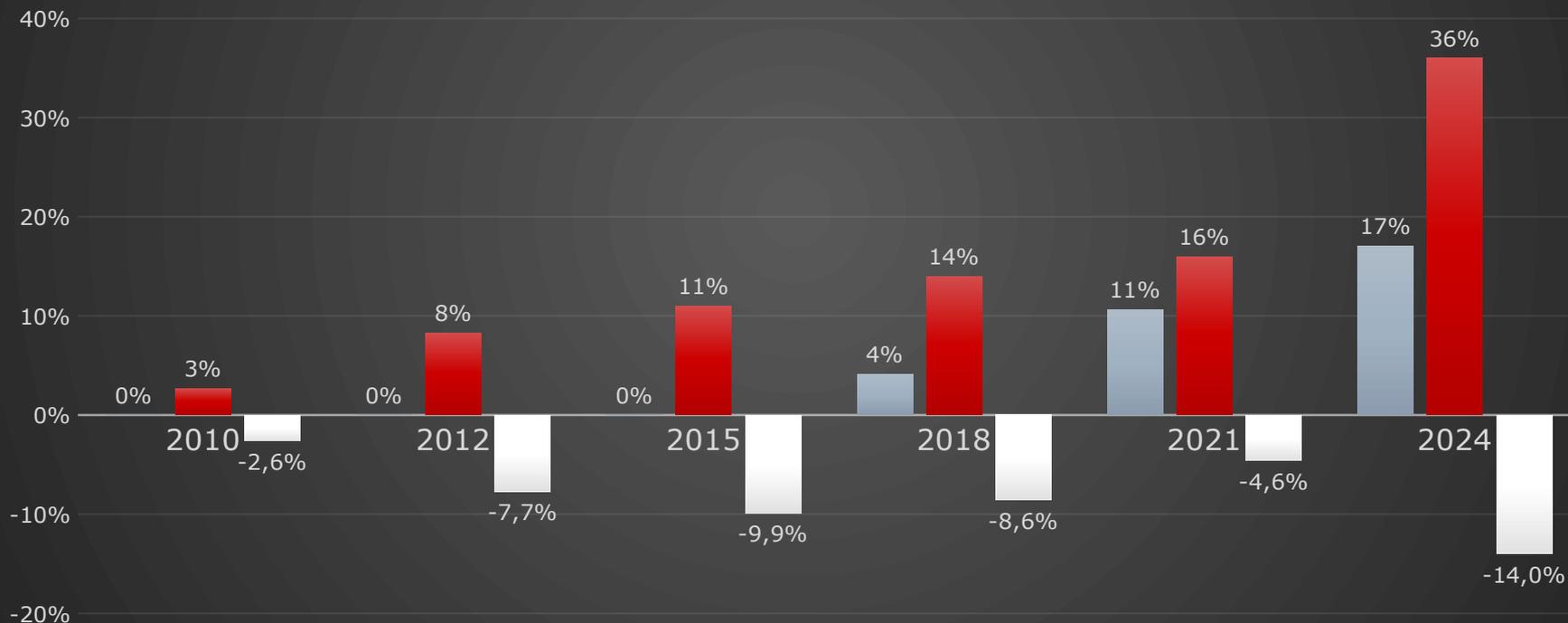


Effetto dell'inflazione e degli aumenti contrattuali sui salari nel corso degli anni

L' EFFETTO MELONI

Retribuzione personale TAB Università rispetto al 2008

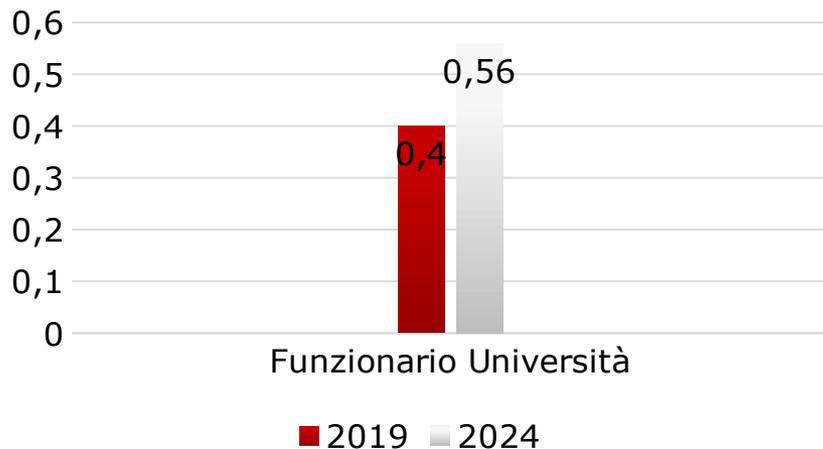
■ retribuzione nominale ■ IPCA ■ retribuzione reale



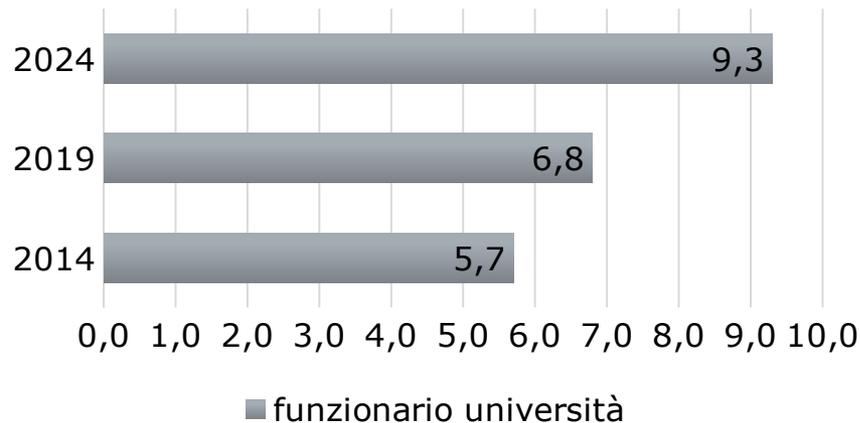
IL CCNL 2022/2024

Cosa vuol dire perdita del valore d'acquisto sulle retribuzioni (nette) per un lavoratore università

Stipendio per affitto di una casa di 70mq



Numero di stipendi necessari per acquisto Panda



CCNL 2022/24 ATTO INDIRIZZO DEL GOVERNO

- Implementazione valorizzazione degli istituti del trattamento accessorio legati alla **performance** (**organizzativa e individuale**)
- Criteri per garantire che differenziazione dei giudizi corrisponda ad un'**effettiva differenziazione trattamenti economici**
- Chiarire **esatta distinzione** tra effetti retributivi legati a **performance organizzativa e individuale**
- **Gestione PEO** con punteggio determinante per la **valutazione individuale** evitando schiacciamenti su anzianità
- **Conferma dell'importanza del premio individuale** per una parte limitata del personale e individuazione di nuove forme

CCNL 2022/24 **RETRIBUZIONI**

LE LINEE PER UNA PIATTAFORMA DI SETTORE

- ✓ **Risorse aggiuntive per la difesa dei salari** e per la valorizzazione professionale
- ✓ Destinare **tutte le risorse alla retribuzione tabellare** e salvaguardare come per il precedente contratto le retribuzioni più basse
- ✓ **Spostare le risorse destinate ai progetti** derivanti dal 50% del finanziamento della Legge bilancio 2022 (50 milioni) **sull'indennità di ateneo**



CCNL 2022/24 LE LINEE PER UNA PIATTAFORMA DI SETTORE

- ✓ Sistemi di valutazione che **incentivino collaborazione e cooperazione**, dando prevalenza alla valutazione collettiva
- ✓ **formazione e mobilità tra uffici e sedi** (regolamenti) devono essere oggetto di contrattazione.
- ✓ Riconvertire in **parte fissa la parte delle risorse variabili** legate al valore medio degli ultimi tre anni
- ✓ Utilizzo di risorse di bilancio **al di fuori dei limiti del fondo attuale per le indennità** legate ad incarichi per processi di riorganizzazione
- ✓ **Differenziali economici con risorse certe ed esigibilità per tutti**: rafforzare la previsione della lettera f) comma 2 art. 86 e/o "progressioni inclusive" riservate a chi non ne usufruisce dopo un determinato tempo
- ✓ **Progressioni tra aree** superando vincoli attuali e messa a regime di passaggi alle aree di collaboratori, funzionari ed EP
- ✓ Le **risorse per il welfare integrativo** vanno tolte dai fondi delle Risorse decentrate per consentire agli atenei di finanziare gli istituti senza i limiti connessi per la loro costituzione
- ✓ **Più flessibilità nel lavoro agile** e superamento dell'interpretazione restrittive rispetto alla **fruizione del buono pasto**

