



Relazione illustrativa a corredo del Contratto Collettivo Integrativo relativo al trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo (fondi ex art. 87 e ex art. 90 CCNL 16/10/2008) per l'anno 2017 sottoscritta ai fini del controllo ai sensi degli artt.40 e 40-bis del Decreto legislativo 165/2001.

Con la presente relazione illustrativa, elaborata seguendo gli schemi illustrati nella Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, si sottopone alla certificazione del Collegio dei Revisori il Contratto Collettivo Integrativo per l'erogazione del salario accessorio riferito all'anno 2017 (Fondi ex art. 87 e ex art. 90 del CCNL 16/10/2008) sottoscritta in data 14 marzo 2018. La relazione in questione illustra nel *Modulo 1*, gli aspetti procedurali e di sintesi del contenuto del contratto (riassunti nella scheda 1.1.); nel *Modulo 2* vengono invece riassunti l'articolato del contratto e la relativa compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale oltre alle modalità di utilizzo delle risorse accessorie e risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali ed altre informazioni utili.

Modulo 1 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E DI SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO– ANNO 2017

Data di sottoscrizione	14 marzo 2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017 (dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017)
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Prof. Alberto Coen Porisini - Rettore; Dott. Gianni Penzo Doria - Direttore Generale. <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FLC CGIL, UIL RUA, CISL Università, CSA di CISAL Università, USB Pubblico Impiego <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> CISL Università, CSA di CISAL Università, FLC/CGIL, UIL RUA
Soggetti destinatari	Personale delle categorie B,C,D ed EP dell'Ateneo





Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione delle risorse relative ai fondi ex art. 87 e ex art. 90 per l'anno 2017
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dei fondi dell'organo di controllo interno in data 06/03/2018
		La certificazione viene allegata.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	Il Piano integrato di Ateneo (che comprende il Piano delle performance ed il Piano della trasparenza, della formazione e della prevenzione alla corruzione) è stato approvato in data 24 gennaio 2018



	accessoria	Il Piano integrato è stato pubblicato, sull'home page dell'Ateneo, nella Sezione "Amministrazione trasparente."
		La Relazione della Performance è in corso di validazione/approvazione da parte degli Organi preposti
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Integrativo è coerente con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle recenti riforme legislative, tra cui in particolare i D.lgs nn. 74 e 75 del 2017 – c.d. Decreti Madia e ribadito nel piano integrato di Ateneo per l'anno 2017. Come obiettivi prioritari si pone l'efficienza, il costante miglioramento della qualità del lavoro, la valorizzazione del personale e la crescita delle competenze professionali, riconoscendo, da un lato, il ruolo determinante del personale tecnico/amministrativo, dall'altra una sempre maggiore produttività per il raggiungimento dei fini istituzionali dell'Università.

I criteri per l'allocazione delle risorse dei fondi per la produttività collettiva ed individuale e dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato del personale EP, si ispirano ad un nuovo assetto organizzativo, come delineato dal DDG 23 dicembre 2016 n. 1102 - Organigramma e funzionigramma delle unità organizzative responsabili (UOR) e delle Strutture dell'Ateneo, in vigore dal 1° gennaio 2017, successivamente rivisto con DDG 30 marzo 2017 N. 260 e con DDG 12/09/2017 n. 684.

Il nuovo modello organizzativo, sulla scorta del modello già delineato per l'anno 2016, rafforza le seguenti finalità:

- fornire maggiore omogeneità organizzativa tra gli uffici, superando la parcellizzazione amministrativa e riducendo i percorsi decisionali;



- rafforzare il controllo strategico
- lavorare per processi orizzontali e per obiettivi indipendenti dai modelli organizzativi funzionali gerarchici
- assegnare incarichi annuali con meccanismi di rotazione, nel rispetto e per lo sviluppo delle professionalità acquisite.

Si è cercato inoltre di cristallizzare la famiglia “Manager della qualità –MdQ”, prodromiche alla visita ispettiva dell’ANVUR e di rendere sempre più efficienti e competitive le attività di supporto alla ricerca.

E’ stato inoltre attivato il Servizio Pianificazione e controllo, in staff al Direttore Generale, per il ruolo strategico insito in esso.

Tanto premesso e come evidenziato nella relazione tecnico-finanziaria, anche per l’anno 2017 è stato possibile destinare una discreta somma quale indennità accessoria individuale.

Le parti hanno inoltre ritenuto di destinare € 135.000,00 nella misura massima presunta, per il finanziamento delle PEO, attivato mediante procedure selettive, con DDG 30 agosto 2017 n. 657, a seguito di apposito accordo decentrato, sottoscritto in data 16/06/2017 e della certificazione da parte del Collegio dei Revisori, in data 11/7/2017.

Di seguito si riporta l’ammontare dei fondi ex art. 87 e 90 e la relativa ripartizione:

	Fondi ex art. 87 – anno 2017	Ammontare (lordo dipendente)	%
a)	Progressioni economiche orizzontali anno 2017 per le cat. B, C, D e EP come da accordo	€ 135.000,00	36,45
	Indennità accessoria individuale	€ 43.333,36	11,70
b)	Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché la reperibilità (reperibilità, turno, indennità di guida ex art. 88 comma 2 lettera c)	€ 22.000,00 di cui 16.000 per la reperibilità	5,95
c)	Per erogare l’indennità di responsabilità al personale di categoria B, C, e D (art. 91 CCNL)	€ 170.000,00	45,90
	TOTALE RISORSE FISSE	€ 370.333,36	100,00%

Fondi ex art. 90 – anno 2017	Ammontare (lordo dipendente)
Retribuzione di posizione più retribuzione di risultato	€ 180.981,38



1) Indennità accessoria individuale ex art. 88 comma 2 CCNL 16.10.2008

Le modalità di erogazione di tale indennità sono disciplinate dall'art. 4 del Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo e più precisamente:

1. 1/3 di tale indennità, fissa e continuativa, non è soggetta a valutazione; essa è corrisposta unicamente secondo i criteri di rilevazione delle presenze e correlata alla percentuale di part time del dipendente.
2. La parte restante (2/3) è correlata ad effettivi incrementi di produttività, legati al raggiungimento degli obiettivi individuali attribuiti a ciascun dipendente, sulla base della percentuale di part time del dipendente ed è liquidata nella misura del 50% a coloro che:
 - nell'anno di riferimento abbiano percepito (utilizzando per la verifica il criterio di cassa), un importo a titolo di conto terzi, alta formazione e/o incentivi per la progettazione, pari o superiore € 800,00 lordo dipendente;
 - nell'anno di riferimento abbiano percepito compensi pari o superiore a € 800,00 lordo dipendente per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché la reperibilità, turno, indennità di guida ex art. 88 comma 2 lettera c) e da coloro che nell'anno di riferimento abbiano percepito un'indennità di responsabilità o di funzione specialistica.

L'indennità è calcolata su base giornaliera, per il periodo 1 gennaio 2017 – 31 dicembre 2017. Le seguenti assenze decurtano la base di calcolo:

- a) malattia (secondo le disposizioni previste dalla normativa vigente);
- b) aspettativa senza assegni (per incarico dirigenziale, altra esperienza lavorativa, studio; gravi motivi familiari ecc.);
- c) comando in uscita e distacco senza assegni;
- d) sospensione dal servizio per irrogazione di sanzione disciplinare;
- e) sciopero giornaliero.

L'erogazione della suddetta indennità nelle percentuali indicate nella tabella n. 1, risulta coerente con le disposizioni normative e con le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'erogazione della percentuale maggiore della predetta indennità è, comunque, subordinata alla valutazione positiva dei risultati raggiunti individualmente, ancorché collegati a quelli di struttura e a quelli strategici di Ateneo, nell'anno di riferimento. considerando e valutando l'apporto individuale di ciascun dipendente assegnato alla stessa.



1. Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché la reperibilità (reperibilità, turno, indennità di guida) ex art. 88 comma 2 lettera c)

Il contratto prevede l'erogazione delle seguenti indennità (lordo percipiente) secondo le specifiche indicate nella tabella 3 e tenuto conto dei massimali indicati:

- a) Indennità di guida;
- b) Indennità di reperibilità;

L'Indennità di guida è attribuita al personale con profilo di autista come segue:

- € 2.300,00 annui per un chilometraggio fino a 20.000 Km/anno;
- € 3.000,00 annui per un chilometraggio superiore a 20.000 Km/anno;

Per l'indennità di reperibilità si precisa che le giornate effettivamente prestate sono retribuite secondo il Regolamento di Ateneo e verranno pagate, due volte l'anno (tra luglio e settembre la prima tranche e entro febbraio la seconda tranche) svincolati dal ciclo delle performance e dall'iter di approvazione del presente CCI.

2. Indennità di responsabilità ex art. 91

Le risorse destinate all'erogazione dell'indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL ammontano per l'anno 2017 a € 170.000,00 (lordo percipiente).

Il vigente Piano delle Performance di Ateneo, per l'anno 2017, prevede che anche l'indennità di responsabilità ex art. 91, sia attribuita, per il 20%, previa valutazione positiva della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa di categoria C e D, e previa valutazione positiva del comportamento organizzativo.

3) Retribuzione di posizione e risultato del personale EP.

Anche per l'anno 2017, la valutazione della performance individuale del personale di categoria EP ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata con le modalità previste dal Piano delle performance, ossia previa valutazione positiva della performance individuale, che si ricava dal raggiungimento degli obiettivi e dalla valutazione del comportamento organizzativo.

Il Direttore Generale
(Dott. Gianni Penzo Doria)