**Relazione illustrativa a corredo del Contratto Collettivo Integrativo relativo al trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo (fondi ex artt. 63, 64, 65 e 66 del CCNL 19 aprile 2018) per l'anno 2020 sottoscritta ai fini del controllo ai sensi degli artt.40 e 40-bis del Decreto legislativo 165/2001.**

Con la presente relazione illustrativa, si sottopone alla certificazione del Collegio dei Revisori il Contratto Collettivo Integrativo per l'erogazione del salario accessorio riferito all'anno 2017 (Fondi ex artt 63, 64, 65 e 66 del CCNL 19/04/2018) sottoscritta in data 18 maggio 2021. 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 2020**

| | |
|---|---|
| **Data di sottoscrizione** | 15 maggio 2021 |
| **Periodo temporale di vigenza** | Anno 2020 (dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020) |
| **Composizione della delegazione trattante** | Parte Pubblica:<br>Prof. Ssa Maria Pierro - Delegata del Rettore;<br>Dott. Marco Cavallotti.<br><br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:<br>CISL FSUR; FLC/CGIL; UIL SCUOLA RUA; FGU GILDA-UNAMS<br><br>Organizzazioni sindacali firmatarie:<br>CISL FSUR; FLC/CGIL. |
| **Soggetti destinatari** | Personale delle categorie B,C,D ed EP dell'Ateneo |

<table>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Destinazione delle risorse relative ai fondi ex art 63-66 per l'anno 2020</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno.<br>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>certificazione dei fondi dell'organo di controllo interno in data 13 gennaio 2021 e successive integrazioni in data 19 febbraio 2021</td></tr>
<tr><td>La certificazione viene allegata.</td></tr>
<tr><td>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione</td><td>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 nelle sedute di Senato e CdA del 22 gennaio 2020.</td></tr>
</table>

| | | |
|---|---|---|
| | **accessoria** | Il Piano integrato è 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 2020 – triennio 2020 - 2022.
Come obiettivi prioritari si riconfermano l'efficienza, il costante miglioramento della qualità del lavoro, la valorizzazione del personale e del merito, nonché 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, in particolare del core business (didattica, ricerca e terza missione).
I criteri per la 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 sempre rinnovato assetto organizzativo, come delineato *in primis* dall'Organigramma e funzionigramma delle unità organizzative responsabili (UOR) e delle Strutture dell'Ateneo, in vigore dal 1° gennaio 2018 e via via dai successivi singoli provvedimenti organizzativi.
Il modello organizzativo vigente nell'anno 2020, cristallizza le seguenti finalità:

- fornire maggiore omogeneità organizzativa tra gli uffici, superando la parcellizzazione amministrativa e riducendo i percorsi decisionali;
- rafforzare le strutture e le posizioni più connesse al *core business* di Ateneo ossia a supporto delle attività didattiche, di ricerca e riferite alla c.d. terza missione;
- lavorare per processi orizzontali e per obiettivi trasversali.

Tanto premesso e come evidenziato nella relazione tecnico-finanziaria, anche per l'anno 2020 è stato possibile destinare una somma adeguata quale indennità relativa alla performance individuale e all'IMA.
Tale operazione è stata possibile per i seguenti motivi:

- grazie all'adesione, avvenuta con successo al Progetto Inps ValorePA.
- risparmi di gestione;
- creazione di nuove UOR fondamentali e necessarie, con annesse nuove posizioni organizzative o adeguamento del peso di alcune di esse, decisioni indispensabili per il miglior raggiungimento delle finalità istituzionali, *in primis* di quelle connesse al core business di Ateneo – didattica, ricerca e terza missione. Questo ha provocato da una parte un piccolo incremento dei fondi di contrattazione e dall'altra un assetto organizzativo più stabile. Le indennità di si sono leggermente incrementate, passando da 172.000,00 euro dello scorso anno a € 176.500,00, a fronte però di un aumento delle quote a) e b), destinate a tutto il pta, da € 80.000,00 a € 110.500,00. La *ratio* di tale politica deriva sia dalla volontà di ridurre il divario tra le voci che compongono il fondo di contrattazione del personale di cat B, C e D, sia perché non si raggiungerebbero livelli medio alti di performance senza incentivare il pta operativo.

Di seguito si riporta l'ammontare dei fondi ex artt. 63 - 66 e la relativa ripartizione:

TABELLA 1

| **FONDO ART. 63-64 2020** | | **Ammontare € (lordo dipendente)** |
|---|---|---|
| a) | IMA (ex art. 41 comma 4 del CCNL del 27/01/2005) – quota stabilita nel CCI 2017 | **€ 43.333,36** |
| b) | Performance organizzativa individuale (art. 64 comma 2, lettere a) e b) | **€ 67.163,86** |
| c) | Indennità di responsabilità al personale B, C e D (Art 64 comma 2 lettera d) | **€ 176.500,00** |
| | **TOTALE RISORSE** | **€ 286.997,22** |

Le parti stabiliscono fin da ora che eventuali economie derivanti dagli effettivi pagamenti della quota c) (es: aspettative, passaggi di categoria, ecc.) verranno destinate all'incremento dell'indennità accessoria individuale, quota b).

TABELLA 2

| **Fondi ex artt. 65 e 66 (personale categoria EP)** | **Ammontare (lordo dipendente)** |
|---|---|
| Retribuzione di posizione più retribuzione di risultato | **€ 204.553,18** |

**Indennità accessoria individuale**

1. Al personale di categoria B-C-D in servizio a tempo indeterminato e determinato è corrisposta una indennità accessoria calcolata su base giornaliera, per il periodo dal 01.01.2020 al 31.12.2020 a carico delle risorse di cui alle quote a) della tabella 1.
2. **L'Indennità Mensile Accessoria (IMA) ai sensi dell'ex art. 41 comma 4 CCNL 2005 (quota a) tabella 1),** fissa e continuativa, non è soggetta a valutazione; essa è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare ed è proporzionata al regime orario.
3. La **performance organizzativa individuale; quota b) tabella 1) è distribuita in base a valutazione e correlata ad effettivi incrementi di produttività legati** al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza di 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 di progettazione, superiore a € 800, 00 lordo dipendente;
    - Nell'anno di riferimento abbiano percepito compensi superiore a € 800,00 lordo dipendente per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché di reperibilità, 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'erogazione delle suddette indennità nelle percentuali indicate nella tabella n. 1, risulta coerente con le disposizioni normative e con le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica.

**Indennità di responsabilità**

Come già precisato nella tabella di pag. 4, l'ammontare delle indennità di responsabilità da liquidare per l'anno 2020 è pari a € **176.500,00**,

Il vigente Piano delle Performance di Ateneo prevede che 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 2020, 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 Sistema di misura previsto dal Piano delle performance, ossia previa valutazione positiva della performance individuale, che si ricava sia dal raggiungimento degli obiettivi nonchè dalla valutazione delle c.d. competenze trasversali (comportamento organizzativo).

21 MAG. 2021

Il Direttore Generale
(Dott. Marco Cavallotti)