



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 2022 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 2022. 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 2022

Data di sottoscrizione	17 luglio 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022 (dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022)
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Prof. Ssa Maria Pierro - Delegata del Rettore; Dott. Marco Cavallotti. <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CISL FSUR; FLC/CGIL; UIL SCUOLA RUA; FGU GILDA-UNAMS <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> CISL FSUR; FLC/CGIL.
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 63-66 per l'anno 2022
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.	certificazione dei fondi dell'organo di controllo interno in data 23 gennaio 2023
		La certificazione viene allegata.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	Il Piao è stato approvato dal CDA in data 22/04/2022



	accessoria	Il Piao integrato è pubblicato, sull'home page dell'Ateneo, nella Sezione "Amministrazione trasparente."
		La Relazione della Performance è stata approvato da parte degli Organi preposti entro il 30 giugno
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, e ribadito nel piano integrato di Ateneo per l'anno 2022 – triennio 2021 - 2023.

Come obiettivi prioritari si riconfermano l'efficienza, il costante miglioramento del benessere organizzativo, la valorizzazione del personale, nonché la crescita delle competenze professionali.

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 assetto organizzativo flessibile e sempre in evoluzione, in linea con le costanti sfide normative.

Il modello organizzativo vigente nell'anno 2022, si focalizza sulle seguenti finalità:

- lavorare per processi orizzontali e per obiettivi trasversali in modo da generare, tra l'altro, significative economie di scala;
- lavorare in modo sempre più efficiente, efficace e performante, in modo da garantire il raggiungimento di obiettivi sfidanti, ottimizzando i risparmi di gestione;



- stabilizzare le strutture e le posizioni connesse al *core business* di Ateneo ossia a supporto delle attività didattiche, di ricerca e riferite alla c.d. terza missione;

Tanto premesso e come evidenziato nella relazione tecnico-finanziaria, anche per l'anno 2022, è stato possibile destinare una somma adeguata quale indennità relativa alla performance individuale, ancorchè l'importo dell' IMA sia ormai cristallizzato al quantum erogato nell'anno 2017, come da indicazioni del MEF e della FP.

Tale operazione è stata possibile per i seguenti motivi:

- 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 via via più stabile. Le indennità sono rimaste costanti a 200.000,00 € nonostante l'aumento delle UOR e, di conseguenza, di nuove posizioni di responsabilità, bilanciati però anche da un aumento proporzionale delle quote a) e b), destinate a tutto il pta. La *ratio* di tale politica favorevole per tutto il pta, responsabili e non, deriva dalla volontà di garantire una ripartizione del 50% del fondo a vantaggio di tutto il pta. Nell'anno 2022 si registra un 48% di indennità a fronte di un 52% assegnato alla performance individuale.

Nell'anno 2022 nonostante il periodo pandemico sia stato superato, l'Amministrazione ha investito comunque sul benessere individuale rivolto al pta, concedendo massima apertura e flessibilità al lavoro agile.

Su questo fronte specifico vi è stato un "dialogo" e un confronto sempre aperto con i sindacati, che è stato molto proficuo anche per concludere la contrattazione.

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

Tabella 1

FONDO ART. 63-64		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)	€ 189.404,72
c)	Indennità di responsabilità al personale B, C e D art 64 comma 2 lettera d)	€ 200.000,00 + € 10.000,00 (casi straordinari)
TOTALE RISORSE		€ 442.738,08



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).

1. Le parti prendono atto che la destinazione delle risorse fisse relative ai fondi ex art. 65 e 66 per l'anno 2022, siano stabilite come da tabella seguente:

Tabella 2

Fondi ex artt. 65 e 66 (personale categoria EP)	Ammontare (lordo dipendente)
Retribuzione di posizione più retribuzione di risultato	€ 298.224,93

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 01.01.2022 al 31.12.2022 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:**
 - o 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;
 - o 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 2022 è pari a € 200.000,00.



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 2022, 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).

Data della firma digitale

Il Direttore Generale
(Dott. Marco Cavallotti)
(firmato digitalmente)