



Relazione illustrativa a corredo del Contratto Collettivo Integrativo relativo al trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo ex fondi 63 – 66 CCNL 19 aprile 2018 (fondi artt. 119, 120, 121, 122 del CCNL 18 gennaio 2024) per l'anno 2023 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 l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'erogazione del salario accessorio riferito all'anno 2023 (ex fondi 63 – 66 CCNL 19 aprile 2018) sottoscritta in data 19 aprile 2024. 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 2023

Data di sottoscrizione	19 aprile 2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023 (dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023)
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Prof. ssa Maria Pierro - Delegata del Rettore; Dott. Marco Cavallotti – Direttore Generale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CISL FSUR; FLC/CGIL; 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 CCNL 18 aprile 2018 per l'anno 2023
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 19 gennaio 2024
		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 accessoria	Il Piao è stato approvato dal CDA in data 26 gennaio 2024
		Il Piao integrato è pubblicato, sull'home page dell'Ateneo, nella Sezione "Amministrazione trasparente." La Relazione della Performance verrà approvata da parte degli Organi preposti entro il 30 giugno 2024



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 2023.

Come obiettivi prioritari si riconfermano l'efficienza, 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 2023 riconferma le seguenti finalità:

- lavorare per processi orizzontali e per obiettivi trasversali in modo da generare 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 2023, è stato possibile destinare una somma adeguata quale indennità relativa alla performance individuale, ancorché l'importo dell'IMA sia ormai cristallizzato al quantum erogato negli anni passati, come da indicazioni del MEF e della FP.

Tale operazione è stata possibile per i seguenti motivi:

- risparmi di gestione;
- revisione della costituzione dei fondi di contrattazione alla luce del nuovo CCNL e delle circolari ministeriali che hanno consentito di destinare parte dei punti organico al fondo ancorché come quota variabile;
- nessun accantonamento di quota per le progressioni economiche orizzontali.

Nell'anno 2023 l'Amministrazione ha investito comunque sul benessere individuale rivolto al pta, concedendo massima apertura e flessibilità al lavoro agile approvando, pur nelle more del nuovo CCNL, le linee guida per la sua applicazione.

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 del fondo ex 63 e 64 e la relativa ripartizione:

Tabella 1

FONDO		Ammontare € (lordo dipendente)
a)	Indennità ex art. 41 comma 4) CCNL 2005	€ 43.333,36
b)	Performance individuale e/o organizzativa	€ 212.547,83
c)	Indennità di rischio e disagio (guida e reperibilità)	€ 37.000,00
d)	Indennità di posizione organizzativa (art. 87)	€ 208.600,00
e)	Indennità di specifiche responsabilità (art. 117)	€ 10.000,00
f)	Progressioni economiche (ex PEO)	€ 0,00
	TOTALE RISORSE	€ 511.481,19

Le quote di cui alla lettera c) sono corrisposte ai sensi dei vigenti Regolamenti di Ateneo in materia, a cui integralmente si rimanda.

Nella ripartizione delle risorse è stata non è stata considerata la quota riguardante la valorizzazione del personale (art. 10, lett. s, d.m. 581/2022 - FFO 2022) pari ad euro 116.509,69, la cui ripartizione, non rientrando direttamente nel CCI, sarà oggetto di un successivo accordo decentrato separato.

Per ciò che riguarda la destinazione delle risorse fisse relative ai fondi ex art. 65 e 66 (ora artt. 121 e 122) per l'anno 2023, la ripartizione risulta come da tabella seguente:

Tabella 2

Fondi (personale categoria EP)	Ammontare (lordo dipendente)
Retribuzione di posizione	€ 204.214,97
Retribuzione di risultato	€ 102.374,93
Compensi riconosciuti al personale elevate professionalità ai sensi delle disposizioni di legge	€ 0,00
Progressioni economiche (ex PEO)	€ 0,00
TOTALE	€ 306.589,90

Anche relativamente alla quota della Valorizzazione del PTA per la parte di competenza del personale EP per euro 7.894,98 si procederà con un accordo separato.

Indennità di performance individuale/organizzativa e IMA

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 01.01.2023 al 31.12.2023 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 (cfr riepilogo eventi riportato in tabella 1/A).
3. **La performance individuale e organizzativa 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 emolumento (a scopo esemplificativo e non esaustivo: importo a titolo di conto terzi, alta formazione e/o incentivi di progettazione ecc), 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

1. Le risorse destinate all'erogazione dell'indennità di responsabilità/Funzione specialistica sono riportate all'art. 3, comma 1, lettera c) della Tabella 1.
2. I criteri per l'erogazione dell'indennità sono quelli approvati dal Consiglio di Amministrazione e contenuti nel provvedimento di pesatura delle posizioni, citato nelle premesse.
3. Il 33% di tale somma è corrisposto a seguito di verifica positiva dei risultati, secondo quanto previsto dal piano delle performance/sistema di misura.

Retribuzione di posizione e risultato del personale EP

1. Le risorse destinate all'erogazione dell'indennità di posizione e risultato sono riportate all'art. 3 comma 2, tabella 2.
2. I criteri per l'erogazione delle indennità di posizione sono quelli approvati dal Consiglio di Amministrazione e contenuti nel provvedimento di pesatura delle posizioni.
3. La retribuzione di risultato è compresa tra il 10% ed il 30% della retribuzione di posizione ed è finalizzata a remunerare i risultati espressi in termini di efficienza/produttività, secondo quanto stabilito dal piano delle performance/sistema di misura.

Data della firma digitale

Il Direttore Generale Vicario
(Dott. Elena La Torre)
(firmato digitalmente)