



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 2021 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 2021

Data di sottoscrizione	27 maggio 2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021 (dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2021)
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 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	certificazione dei fondi dell'organo di controllo interno in data 18 febbraio 2022
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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 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 25 gennaio 2021.



	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, e ribadito nel piano integrato di Ateneo per l'anno 2021 – 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 2021, 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 2021, 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 annesso 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 si sono leggermente incrementate, passando da € 176.500,00, a 200.000,00 a fronte però, come già sopra evidenziato, di un 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 (da € 110.500,00 a € 192.000,00) . 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. Il 50% rimanente, assegnato alle Posizioni organizzative e alle Funzioni specialistiche, potrebbe sembrare eccessivo se rapportato alla quota destinata a tutto il pta, omettendo di focalizzarsi sul livello di performance che si vuole raggiungere: non si può avere un Ateneo performante e competitivo, osando obiettivi sfidanti, senza incentivare *in primis* i Responsabili che devono motivare, in subordine, tutto il pta.

Nell'anno 2021 si era ancora in stato di emergenza, seppur dal mese di maggio 2021 in poi vi è stata una ripresa delle attività in sede. L'Amministrazione ha investito quindi in 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)	€ 149.028,33
c)	Indennità di responsabilità al personale B, C e D art 64 comma 2 lettera d)	€ 200.000,00
TOTALE RISORSE		€ 392361,69

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 1

Fondi ex artt. 65 e 66 (personale categoria EP)	Ammontare (lordo dipendente)
Retribuzione di posizione più retribuzione di risultato	€ 258.767,74

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 01.01.2021 al 31.12.2021 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 2021 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 2021, 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 nonché dalla valutazione delle c.d. competenze trasversali (comportamento organizzativo).

27 MAG. 2022

Il Direttore Generale
(Dott. Marco Cavallotti)