



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 2019 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 2019 (Fondi ex artt 63, 64, 65 e 66 del CCNL 19/04/2018) sottoscritta in data 15 maggio 2020. 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 2019

Data di sottoscrizione	15 maggio 2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019 (dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2019)
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Prof. Angelo Tagliabue - 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 2019
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 5 febbraio 2020
		La certificazione viene allegata.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimenti 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 2019.



	accessoria	<p>Il Piano integrato è stato pubblicato, sull'home page dell'Ateneo, nella Sezione "Amministrazione trasparente."</p>
		<p>La Relazione della Performance è in corso di validazione/approvazione da parte degli Organi preposti</p>
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 2019 – triennio 2019 - 2021.

Come obiettivi prioritari si riconfermano 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, in particolare del core business (didattica, ricerca e terza missione).

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 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 2019, cristallizza le seguenti finalità:



- fornire maggiore omogeneità organizzativa tra gli uffici, superando la parcellizzazione amministrativa e riducendo i percorsi decisionali;
- rafforzare il controllo strategico e di gestione;
- lavorare per processi orizzontali e per obiettivi indipendenti dai modelli organizzativi funzionali gerarchici

Tanto premesso e come evidenziato nella relazione tecnico-finanziaria, anche per l'anno 2019 è stato possibile destinare una discreta somma quale indennità accessoria individuale, nonostante la riduzione del fondo dovuta al rateo peo.

Tale operazione è stata possibile per i seguenti motivi:

- grazie all'adesione, avvenuta con successo al Progetto Inps ValorePA.
- poiché si è ritenuto, alla luce delle nuove regole e dei nuovi vincoli di costituzione del fondo, togliere da esso parte delle indennità fisse, svincolate altresì dal ciclo delle performance;
- risparmi di gestione.

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

FONDO ART. 63-64 2019		Ammontare € (lordo dipendente)
a)	IMA - ex art. 41 comma 4 del CCNL del 27/01/2005)	80.000,00
b)	Indennità di responsabilità al personale B, C e D	172.024,73
TOTALE RISORSE		252.024,73

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

Fondi ex artt. 65 e 66 (personale categoria EP)	Ammontare (lordo dipendente)
Retribuzione di posizione più retribuzione di risultato	€ 193.252,18

Indennità accessoria individuale

1. A valere sulle risorse di cui alle quote a) della tabella 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 01.01.2019 al 31.12.2019. 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.
2. L'indennità accessoria individuale (quota a nella tabella 1) è corrisposta per 2/3, in modo fisso e continuativo e non soggetta a valutazione; essa è corrisposta unicamente secondo i criteri di rilevazione delle presenze e correlata alla percentuale di part time del dipendente. La parte restante pari a 1/3 è 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.
3. Con gli stessi criteri di cui al comma 1 è corrisposto il fondo comune di Ateneo.

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.

Indennità di responsabilità

Come già precisato nella tabella di pag. 4, l'ammontare delle indennità di responsabilità da liquidare per l'anno 2019 è pari a € **172.024,73**,

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 2019, 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 integrato che comprensivo del ciclo delle performance, ossia previa valutazione positiva della performance individuale, che si ricava dal raggiungimento degli obiettivi e dalla valutazione del comportamento organizzativo.

Varese **25 MAG. 2020**

Il Direttore Generale
Dott. Marco Cavallotti

