

RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO REDATTA AI SENSI DELL'ART. 40, COMM 3-sexies, DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 165 DEL 2001 E DELLA CIRCOLARE N. 25 DEL 19 LUGLIO 2012 DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	2 dicembre 2019 data di sottoscrizione dell'ipotesi di CCI	
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Prof. Orazio Schillaci Direttore Generale Dott. Giuseppe Colpani Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, FED. UIL SCUOLA RUA, CISL FSUR, SNALS CONFAL, FED. GILDA UNAMS, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, FED. UIL SCUOLA RUA, CISL FSUR, SNALS CONFAL, FED. GILDA UNAMS, RSU	
Soggetti destinatari	Personale delle categorie B, C, D ed EP dell'Ateneo	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Prospetto della spesa preventivata per ogni istituto contrattuale; Indennità mensile accessoria Indennità di responsabilità Indennità di posizione e di risultato Indennità diverse per disagio/rischio. Progressioni economiche orizzontali	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<i>E' in corso di acquisizione la certificazione dell'organo di controllo interno.</i>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	



	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato Il Piano Integrato 2019 – 2021 approvato in C.d.A. il 29 gennaio 2019 - recepisce ed integra quanto definito nei documenti di Programmazione Organizzativa di Ateneo quali: “Piano Strategico 2019 – 2021, “Programmazione Triennale 2019 – 2021”, nonché l’Aggiornamento del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione 2019 – 2021 (integrato con il Programma della Trasparenza e Integrità)</p>
		<p>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui all’art. 10, del d.lgs. 33/2013.</p>
		<p>La <u>Relazione sulla Performance 2019</u> è stata approvata dal CdA nella seduta del 23 luglio 2019.</p>
Eventuali osservazioni		

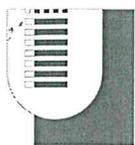


Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Ripartizione delle risorse disponibili art. 64 CCNL 19 aprile 2018

INDENNITA' MENSILE D'ATENEO	€	1.706.869,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	€	479.288,00
INDENNITA' DI RISCHIO	€	53.512,00
IND. DI RISCHIO RADIOLOGICO	€	2.789,00
INDENNITA' DI SPORTELLO	€	159.774,00
INDENNITA' DI TURNO	€	63.955,00
IND. AUTISTI E MANUTENTORI	€	2.412,00
INDENNITA' DI VIGILANZA	€	39.435,00
PEO	€	850.059,00
TOTALE ART. 64	€	3.331.178,00

0,1% monte salari 2015 art. 63 comma 2 lettera f) CCNL 2016/2018)	€	26.915,00
---	---	-----------

– Ripartizione delle risorse disponibili art. 66 CCNL 19 aprile 2018

L'importo per l'anno 2019 del fondo art. 65, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

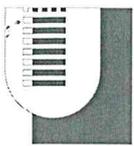
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ART. 66, C. 1 lettera a) *	€	275.212,34
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 66, C. 1 lettera a)	€	86.056,97
PEO	€	58.041,69
TOTALE	€	419.311,00

*compreso rateo 13[^] mensilità

0,1% monte salari 2015 art. 65 comma 2 lettera e) CCNL 2016/2018)	€	2.059,00
---	---	----------

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Dopo aver considerato le difficoltà ad effettuare progressioni economiche all'interno della categoria da circa un decennio e del perdurante vincolo normativo che impedisce all'Amministrazione di incrementare il fondo del salario accessorio, Le parti concordano di dare applicazione entro il 2019 all'art. 79 del CCNL 2006/2009 sottoscritto il 16/10/2008 – Progressione economica all'interno della



categoria – e gli art. 64, comma 2, lett. e) e 66, comma 1, lett. b) del CCNL 2016/2018, con decorrenza dal 1° gennaio 2019, che prevedono l'espletamento di apposite procedure selettive, improntate a criteri di premialità, di merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale da riservare al personale in possesso dei requisiti.

INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA

(art. 88 comma 2, lettera f CCNL 16 ottobre 2008 e art.64 CCNL 19 aprile 2018).

La somma destinata all'indennità mensile accessoria, come determinata per l'anno 2018 ai sensi dell'art. 64 comma 1 e comma 5 CCNL del personale del comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, è pari ad € **1.706.869,00** e sarà differenziata in funzione della categoria di appartenenza, per il personale che usufruisce del passaggio all'interno della categoria economica, ed erogata in dodici mensilità, quale emolumento fisso e continuativo.

L'indennità mensile accessoria (IMA) viene corrisposta al personale delle categorie B, C, D assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato e non in regime di convenzione con il SSN.

Art. 64 c. 1 CCNL 19 aprile 2018

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione

integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui al comma 5. [IMA n.d.r.]

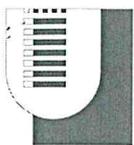
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E DI RISULTATO E NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO

L'attuazione del nuovo modello organizzativo è tuttora in fase di completamento per via della ricognizione delle posizioni organizzative anche nelle strutture diverse dall'Amministrazione generale; nell'anno 2019 tale impegno ha avuto ad oggetto le strutture dipartimentali e proseguirà di seguito con le altre strutture diverse dall'Amministrazione generale attribuendo infine le indennità di responsabilità e di posizione secondo lo schema già in uso in Amministrazione generale e disciplinato dal CCI 2016.

Il CCI 2019 art.6, Le parti confermano l'impianto del sistema di valutazione delle prestazioni per l'anno 2019, così come concordato nel contratto integrativo 2018 e precedenti.

Interventi perequativi e indennità di disagio/rischio (art. 88, comma 2 lettera c) CCNL 16 ottobre 2008)

L'incrementata attenzione nei confronti di taluni istituti relativi ai servizi per gli studenti, quali l'apertura serale delle biblioteche, degli sportelli, della vigilanza ai numerosi test d'ammissione e orientamento, produce un incremento di spesa per tali indennità, che a parità di importo complessivo del fondo, ha suggerito per l'anno 2019 un intervento, condiviso con le OO.SS. di riduzione degli importi delle indennità di responsabilità pari al 12%.



Misure unitarie:

INDENNITA' AUTISTI - MANUTENTORI	€	2,58	per giorno di presenza
INDENNITA' DI TURNO AUTISTI – PORTIERI	€	21,17	per ogni turno pomeridiano
INDENNITA' DI TURNO PERSONALE DI BIBLIOTECA	€	21,17	per ogni turno pomeridiano
INDENNITA' DI SPORTELLO	€	12,91	per ogni turno di sportello
INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO	€	25,82	al mese
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. III	€	2,79	per ogni giorno in laborat.
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. IV	€	2,53	per ogni giorno in laborat.
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. V	€	2,48	per ogni giorno in laborat.
INDENNITA' DI VIGILANZA	€	60,00	per ogni giorno

Sistema di valutazione delle prestazioni

La valutazione del personale TAB

La performance individuale relativa al personale TAB si compone di due dimensioni:

- **performance di risultato**, misurata attraverso il raggiungimento degli **obiettivi assegnati alla struttura** di afferenza;
- **performance comportamentale**, misurata attraverso **indicatori di comportamento**, al fine di valutare il "come" vengono svolte le attività.

La performance di risultato valuta la capacità di raggiungere i target fissati per gli obiettivi assegnati alla struttura e la capacità di collaborare e supportare la realizzazione di obiettivi comuni: viene qui considerato che ogni componente afferente alla struttura contribuisce per quota parte alle attività necessarie per il raggiungimento degli obiettivi della stessa e in modo solidale e collaborativo deve attivarsi, direttamente o indirettamente, per contribuire a tutti gli obiettivi della direzione/dipartimento.

La performance comportamentale valuta invece comportamenti osservabili, messi in atto da una persona, e finalizzati al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria struttura. I comportamenti sono definiti come le azioni individuali che aumentano la qualità dell'azione tecnico-amministrativa in relazione agli obiettivi della struttura di riferimento. All'inizio del ciclo delle performance vengono selezionati i comportamenti attesi che saranno oggetto di monitoraggio e valutazione nell'anno di riferimento. La selezione verrà operata all'interno di un catalogo di indicatori di comportamento.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

La distribuzione di parte rilevante del Fondo per il trattamento accessorio delle categorie B, C, D EP è stata assoggettata all'ottenimento dei risultati secondo obiettivi prefissati e alla valutazione dei risultati ottenuti dai dipendenti titolari di posizioni organizzative. Inoltre per il personale beneficiario di indennità di responsabilità e di risultato il sistema è basato sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi e sulla performance individuale, con pesi differenti se trattasi di personale di categoria EP o di categoria D.

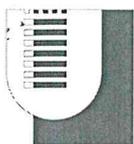


Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Il contratto per l'anno 2019 prevede progressioni economiche orizzontali.

La valutazione dei titoli avverrà sulla base dei criteri di cui all'art. 82, comma 2 del CCNL del personale del Comparto Università sottoscritto in data 16/10/2008 tenuto conto dei seguenti indicatori ponderati:

Indicatori\Categoria	B	C	D	EP
A. Formazione	Fino al 25 %	Fino al 20 %	Fino al 20 %	Fino al 20 %
B. Arricchimento professionale	Fino al 20 %	Fino al 25 %	Fino al 20 %	Fino al 15 %
C. Qualità delle prestazioni	Fino al 20 %	Fino al 20 %	Fino al 25 %	Fino al 25 %
D. Anzianità	Fino al 20 %	Fino al 15 %	Fino al 15 %	Fino al 10 %
E. Titoli culturali e professionali	Fino al 15 %	Fino al 20 %	Fino al 20 %	Fino al 30 %
Punteggio Complessivo	100	100	100	100

Tabella 1.

Ai fini delle procedure selettive, ai sensi dell'art. 82, comma 1, del CCNL 16/10/2008, concordano i seguenti criteri ed indicatori ponderati di cui al comma 2 del medesimo articolo:

- Formazione certificata e pertinente all'attività professionale svolta;
- Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dall'attribuzione di incarichi di responsabilità e/o specialistici;
- Qualità delle prestazioni individuali con valutazione almeno pari a 71 per il 2019 in applicazione del sistema di valutazione di Ateneo come previsto dall'art. 81 del CCNL 16/10/2008;
- Anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione del servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
- Titoli culturali e professionali (incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca).

Per ottenere l'idoneità è necessario che il punteggio della qualità delle prestazioni individuali (c) sia pari ad almeno 71/100 e che il punteggio complessivo ottenuto, secondo i succitati criteri (Tabella 1.) sia pari ad almeno 50.

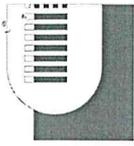


Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano integrato), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Contribuire al perseguimento degli obiettivi strategici e operativi d'Ateneo e in particolare a quelli relativi a:

- Potenziamento delle azioni di supporto alla ricerca e alla sua internazionalizzazione;
- Miglioramento dei servizi agli utenti anche attraverso il potenziamento dei servizi informatici;
- Potenziamento della comunicazione e servizi rivolta agli studenti;
- Promozione della valorizzazione del patrimonio archeologico, museale, culturale e naturale presente nel Campus.
- Dematerializzazione delle procedure di servizio

Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Il CCI 2019 propone il consolidamento degli istituti "storici" nell'ambito della cornice di disposizioni previste dal CCNL 2016/2018. Queste ultime potranno trovare completa attuazione negli anni futuri, anche in virtù della piena entrata a regime del nuovo sistema di valutazione di cui si è dotato l'Ateneo.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Giuseppe Colpani)