

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		23 dicembre 2021 data di sottoscrizione dell'ipotesi di CCI
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Prof. Orazio Schillaci Direttore Generale F.F. Dott.ssa Silavia Quattrocioche Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, FED. UIL SCUOLA RUA, CISL FSUR, SNALS CONFISAL, FED. GILDA UNAMS, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, FED. UIL SCUOLA RUA, CISL FSUR, SNALS CONFISAL, 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. Avvio del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni
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.	<i>E' in corso di acquisizione la certificazione dell'organo di controllo interno.</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano integrato 2021 – 2023 approvato in C.d.A. il 21 gennaio 2021 – recepisce ed integra quanto definito nei documenti di programmazione Organizzativa di Ateneo quali: “Piano Strategico 2020 – 2022, Programmazione Triennale 2019 – 2021, Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 (integrato con il Programma Triennale della Trasparenza e Integrità) Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)”

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10, del d.lgs. 33/2013.
		La Relazione sulla Performance 2020 è stata approvata dal Cda nella seduta del 27 luglio 2021.
		La Relazione sulla performance - 2020 è stata validata dal Nucleo di Valutazione con delibera del 29 ottobre 2021.
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. 63

L'importo disponibile per l'anno 2021 del fondo art. 63, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

INDENNITA' MENSILE D'ATENE0 2021	€ 1.843.823,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	€ 656.239,00
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 39.045,00
IND. DI RISCHIO RADIOLOGICO	€ 2.504,00
INDENNITA' DI SPORTELLO	€ 145.213,00
INDENNITA' DI TURNO	€ 57.318,00
IND. AUTISTI E MANUTENTORI	€ 2.665,00
INDENNITA' DI VIGILANZA	€ 60.000,00
TOTALE ART. 63	€ 2.806.807,00

Ripartizione delle risorse disponibili art. 65

L'importo per l'anno 2021 del fondo art. 65, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ART. 90, C. 1 (*)	€ 303.359,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 90, C. 1	€ 91.008,00

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Le parti concordano di dare applicazione, con decorrenza dal 1° gennaio 2021 all'art. 79 del CCNL 2006/2009 sottoscritto il 16/10/2008 – Progressione economica all'interno della categoria – e agli artt. 64, comma 2, lett. e) e 66, comma 1, lett. b) del CCNL 2016/2018. L'art. 79 prevede l'espletamento di apposite procedure selettive, improntate a criteri di

premierità, 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 € **1.843.823,00** 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 2021 art. 5, le parti confermano l'impianto del sistema di valutazione delle prestazioni per l'anno 2021, così come concordato nel contratto integrativo 2018 e precedenti.

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 premierità* (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 2021 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

Per ottenere l'idoneità è necessario che il punteggio della qualità delle prestazioni (c) sia pari ad. almeno 71/100

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 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 2021 propone il consolidamento degli istituti “storici” nell’ambito della cornice di disposizioni previste dal CCNL 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.

LA DIRETTRICE GENERALE f.f.
(Dott.ssa Silvia QUATTROCIOCHE)