



RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO REDATTA AI SENSI DELL'ART. 40, COMMA 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 2024 data di sottoscrizione dell'ipotesi di CCI
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Il Delegato del Rettore Prof. Pasquale Passalacqua La Direttrice Generale Dott.ssa Silvia Quattrocioche Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFASAL, FED. GILDA UNAMS, e la RSU d'Ateneo Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFASAL, FED. GILDA UNAMS, e la RSU d'Ateneo
Soggetti destinatari		Personale delle aree: Operatori, Collaboratori, Funzionari e Elevate Professionalità 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 di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026 approvato in C.d.A. il 30 gennaio 2024
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. 33/2013.
		La Relazione sulla Performance 2023 è stata approvata dal Cda nella seduta del 25 giugno 2024 e validata dal Nucleo di Valutazione in data 28 giugno 2024.

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. 119:

l'importo disponibile per l'anno 2024 per il finanziamento del salario accessorio del personale appartenente all'Area Area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari risulta pari a € **3.504.555,00**, così composto:

- valorizzazione del personale anno 2022 € 356.860,00, già oggetto di accordo di cui all'ipotesi del 17/09/2024;
- valorizzazione del personale anno 2023 € 347.886,00, già oggetto di accordo di cui all'ipotesi del 17/09/2024;
- fondo salario accessorio € 2.799.809,00.

L'importo di € 2.799.809,00, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

indennità mensile di Ateneo	€ 1.748.669,00
indennità di responsabilità	€ 742.664,00
indennità di rischio	€ 66.099,00
indennità di rischio radiologico	€ 2.479,00
indennità di sportello	€ 131.789,00
indennità di turno	€ 67.948,00
indennità autisti e manutentori	€ 2.401,00
indennità di vigilanza	€ 37.760,00
totale	€ 2.799.809,00

Ripartizione delle risorse disponibili art. 121

L'importo disponibile per l'anno 2024 per il finanziamento del salario accessorio del personale appartenente all'Area delle Elevate Professionalità risulta pari a € **648.361,00**, così composto:

- valorizzazione del personale anno 2022 € 14.058,00, già oggetto di accordo di cui all'ipotesi del 17/09/2024;
- valorizzazione del personale anno 2023 € 13.179,00, già oggetto di accordo di cui all'ipotesi del 17/09/2024;
- fondo salario accessorio € 621.124,00.

L'importo di € 621.124,00, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

retribuzione di posizione art. 90, comma 1 (compreso rateo 13 ^a mensilità)	€ 457.801,00
Retribuzione di risultato art. 90, comma 1	€ 163.323,00
Totale	621.124,00

L'importo di Euro 621.124,00 si riferisce agli istituti regolati dal CCNL e/o da CCI già formalizzati.

INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA

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 € **1.748.669,00** e sarà differenziata in funzione della categoria di appartenenza (dal 1 maggio 2024, rispettivamente, Area degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari e Area delle Elevate Professionalità; nel prosieguo indicati solamente in riferimento all'Area), 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 Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato e non in regime di convenzione con il SSN.

Art. 120 CCNL 18 gennaio 2024

Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: *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 Funzionari 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 conclusione. Negli anni 2019, 2020 e 2021 è stata completata la ricognizione nelle posizioni organizzative nei Dipartimenti e proseguirà di seguito con le altre strutture diverse dall'Amministrazione generale (Facoltà e Macroaree),



attribuendo infine le indennità di responsabilità e di posizione secondo lo schema già in uso in Amministrazione generale e disciplinato dal CCI 2016.

Le parti confermano l'impianto del sistema di valutazione delle prestazioni, 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 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 dell'Area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari e dell'Area delle Elevate Professionalità è stata assoggettata all'ottenimento dei risultati secondo obiettivi prefissati. Inoltre, per il personale beneficiario di indennità di responsabilità (area dei Funzionari) e di retribuzione di risultato (area EP) il sistema è basato sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi e sulla performance individuale, con pesi differenti se trattasi di personale di area EP o di area Funzionari.

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);

L'ipotesi di CCI 2024 non prevede Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) all'interno della categoria/area.



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 2024 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
(Dott.ssa Silvia QUATTROCIOCCHÉ)