

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CCI DI ATENEO 2018

*Modulo 1 –Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge*

Data sottoscrizione	15.1.2018	
Periodo temporale di vigenza	1.1.2018-31.12.2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore – Direttore Generale  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):RSU – FLC CGIL – CISL Università – CONFSAL/SNALS/CISAPUNI – CSA (CISAL) – UIL RUA – USB P.I.  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU – CISL Università – CONFSAL/SNALS/CISAPUNI – CSA (CISAL) – UIL RUA	
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo e bibliotecario ctg. B, C, D ed EP	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione tra i vari istituti contrattuali del fondo per il trattamento accessorio 2018 del personale di ctg. B, C, D ed EP.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno.	La certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo ex art. 87 del CCNL è stata acquisita in data [.....]
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Osservazioni dell'organo di Controllo: nessuna
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione della retribuzione accessoria	Il Piano integrato di Ateneo triennale 2018-2020, il quale include il piano triennale della Performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato dal CDA d'Ateneo in data 31/01/2018.
		Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020 previsto dalla l. 190/2012, incluso nel Piano integrato di Ateneo, è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 31/01/2018. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d. lgs. 150/2009

		sul sito istituzionale dell'ateneo, in specifica sezione "Amministrazione Trasparente"
		La relazione sulla performance 2016 è stata approvata in data 13/07/2017 dal CdA e validata ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs 150/2009 da parte del Nucleo di valutazione in data 20 luglio 2017.

## **Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto**

### **Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili**

- a) L'Amministrazione ai sensi dell'art. 45 comma 1 del d.lgs 165/2001 e dell'art. 4 comma 2 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008 ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata alla ripartizione tra i vari istituti contrattuali dei fondi per il trattamento accessorio per l'anno 2018 del personale di ctg. B, C, D ed EP. L'ipotesi di accordo è stata siglata in data 15.01.2018.

Il Collegio dei Revisori, in data [...] ha accertato il rispetto del limite massimo del Fondo relativo all'anno 2018, della corretta applicazione delle riduzioni previste dall'art. 1 comma 236 della legge 208/2015 e della compatibilità dell'ammontare dello stesso Fondo con la vigente normativa. In particolare ha accertato il rispetto del limite posto dal suddetto articolo, il quale stabilisce che *"A decorrere dal 1 gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente."*

- b) Le Parti contraenti, in sede di CCI 2018, nel rispetto dell'ammontare complessivo del Fondo, si sono confrontate e hanno raggiunto un accordo sulla destinazione delle somme finalizzate, per l'anno 2018, al trattamento accessorio e sulla loro ripartizione tra gli istituti della retribuzione di risultato del personale di categoria EP, dell'indennità di cui alla lett. b) dell'art. 88, comma 2 del CCNL del 16.10.2008 per il personale di categoria B, C e D (indennità di responsabilità), dell'indennità di cui alla lett. c) dell'art. 88, comma 2 del CCNL del 16.10.2008 (indennità di rischio e disagio), dell'indennità di cui alla lett. d) dell'art. 88, comma 2 del CCNL del 16.10.2008 e dell'Indennità Mensile Accessoria(IMA).
- c) Le Parti contraenti hanno inoltre ritenuto di destinare alle progressioni economiche orizzontali per il 2018 la somma di Euro 106.000,00 parzialmente riveniente dal differenziale tabellare a dalla RIA del personale cessato nel corso dell'anno precedente, parzialmente da risorse destinate all'incentivazione della produttività collettiva e individuale, secondo quanto previsto dall'art. 88, comma 2 lett. a) del vigente CCNL di comparto.

Di seguito si riporta sinteticamente l'articolato del CCI 2018:

- Il CCI si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al personale a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal CCI per il personale assunto a tempo indeterminato.
1. Con riferimento all'**Indennità Mensile Accessoria (IMA)** il suo ammontare per l'anno 2018 è pari a Euro 85.000,00. L'Indennità è finalizzata a garantire la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, nonché ad incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. A tale obiettivo concorrono tutte le strutture dell'Ateneo. L'IMA viene corrisposta a tutti i dipendenti di categoria B, C e D ad esclusione di coloro i quali usufruiscono di un periodo di aspettativa per dottorato di ricerca e, proporzionalmente alla percentuale di retribuzione percepita (part-time, congedo parentale al 30%).
  2. Con riferimento all'indennità di rischio e disagio – art. 88, comma 2, lett. c, il suo ammontare per l'anno 2018 è pari a Euro 9.500,00 da ripartirsi tra le seguenti tipologie di attività disagiate:
    - Guida automezzi
    - Reperibilità
    - Turnazione
  3. Con riferimento all'indennità di cui all'art. 88, comma 2 lett. b per il personale di categoria B, C e D, il suo ammontare per l'anno 2018 è pari a Euro 75.000,00 da corrispondersi secondo i criteri e le modalità dell'anno 2015.
  4. Sono confermati per l'anno 2018 i criteri previsti dall'accordo del 2015 per il personale di categoria EP. Le risorse disponibili per l'anno 2018 sono pari a Euro 220.584,23. Le fasce relative agli incarichi da conferire al personale di cat. EP, e le rispettive retribuzioni di posizione e di risultato sono le seguenti:

Incarichi Personale cat. EP	
FASCE	IMPORTO
1° fascia	Euro 5.000
2° fascia	Euro 6.500
3° fascia	Euro 8.000

Le parti si sono impegnate a destinare le economie pari ad Euro 9.047,71, all'incremento della I° e II° fascia della tabella sopra riportata, in misura uguale per tutti gli interessati.

5. Con riferimento all'indennità di cui all'art. 88, comma 2 lett. d), il suo ammontare per l'anno 2018 è pari a Euro 94.162,44. L'indennità in oggetto è finalizzata ad incentivare la produttività collettiva dell'Ateneo ovvero l'efficienza nell'impegno delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti. Le modalità di accesso al premio di produttività e i relativi criteri di distribuzione sono quelli definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e del Piano della Performance per gli anni 2018-2020, approvato dal CdA in data 31/01/2018 (Piano Integrato di Ateneo). Le Parti concordano di finalizzare una quota pari ad Euro 60.000,00 per la realizzazione dei progetti innovativi di Ateneo. La restante somma di Euro 34.162,44 è destinata all'indennità di produttività da distribuirsi secondo i criteri del suindicato sistema di misurazione e Valutazione della Performance.

Quest'ultimo importo potrà subire degli incrementi a seguito della consuntivazione delle economie dell'anno 2017.

d) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo*

Di seguito è riportato un quadro di sintesi dell'utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo di cui all' articolo 87 del vigente CCNL per l'anno 2018, ai sensi dell'accordo sottoscritto in data 15.1.2018:

UTILIZZO FONDO 2018	
Totale risorse 2018	369.662,44
PEO 2018	106.000
Indennità per funzioni di responsabilità per P.O. e F.P.	75.000,00
Indennità rischio e disagio: (reperibilità; Turnazione; Guida automezzi)	9.500,00
Produttività collettiva e individuale	94.162,44*
Indennità accessoria mensile - IMA	85.000,00
TOTALE	369.662
Residuo	0,00

\*Di cui Euro 60.000 finalizzati alla realizzazione di progetti innovativi di Ateneo.

Di seguito è riportato un quadro di sintesi dell'utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo di cui all' articolo 90 del vigente CCNL per l'anno 2018:

Retribuzioni di posizione e di risultato per il personale di categoria EP	220.584,23
---	------------

Si precisa che tutti gli importi sono da considerarsi al netto degli oneri a carico ente.

c) *Effetti abrogativi espliciti:*

Si precisa che sono annullati e sostituiti tutti i previgenti CCI di Ateneo, tranne laddove espressamente richiamati.

d) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e 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 e organizzativa:*

Una percentuale elevata del fondo per il trattamento accessorio delle categorie B, C e D è stata finalizzata al pagamento dell'indennità di cui alla lett. d) dell'art. 88, comma 2 del vigente CCNL e conseguentemente all'ottenimento dei risultati secondo obiettivi differenziati prefissati. Le modalità di accesso al premio di produttività e i relativi criteri di distribuzione sono quelli definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e del Piano della Performance per gli anni 2018-2020 (Piano Integrato di Ateneo). Per il personale di categoria EP, la retribuzione di risultato è erogata all'esito del raggiungimento degli obiettivi assegnati al momento del conferimento dell'incarico.

e) *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'art. 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):*

Le Progressioni economiche Orizzontali si basano su criteri generali che sono stati oggetto di specifica contrattazione con accordo sottoscritto in data 2.5.2017 e sua successiva integrazione effettuata in data 15.1.2018; il citato accordo ha inteso valorizzare le professionalità dei dipendenti, tra cui l'arricchimento professionale, la formazione certificata, l'esperienza professionale diversificata, osservando principi meritocratici. Si sottolinea che l'ammontare delle risorse finalizzate all'espletamento della procedura per l'anno 2018 permette il superamento della selezione a circa il 30% del personale avente diritto, rispettando in questo modo il principio di selettività.

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

Nella rinnovata ottica di integrazione che contraddistingue la programmazione operativa 2018, il CdA ha ritenuto che, tra gli obiettivi e i programmi contenuti all'interno del Piano Integrato, debbano essere selezionati quelli particolarmente qualificanti per il Politecnico, e di attribuire individualmente al Direttore Generale i seguenti programmi/obiettivi:

- 1) Progettazione/ristrutturazione rete dati e fonia (VOIP);
- 2) Sviluppo Welfare di Ateneo - miglioramento della sicurezza e del benessere sociale del personale TA;
- 3) "Reingegnerizzazione" processi erogazione servizi del Centro Linguistico.

L'intero processo riorganizzativo, declinato nei suoi diversi aspetti, interessa tutte le strutture e il personale dell'Ateneo e con una previsione di effettivo miglioramento sia in termini di qualità complessiva dei risultati, sia in termini di ampliamento dei servizi esistenti.

*g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:*

Si ritiene di aver esposto nei passi precedenti tutto quanto disciplinato dal contratto.