

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CCI DI ATENEO 2019

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

Data sottoscrizione		7.05.2020
Periodo temporale di vigenza		1.1.2019-31.12.2019
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore – Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):RSU – FLC CGIL – FSU CISL – CONFSAL FEDERAZIONE SNALS – FGU – UIL SCUOLA RUA –</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU – FLC CGIL – FSU CISL – CONFSAL FEDERAZIONE SNALS – FGU – UIL SCUOLA RUA</p>
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 2019 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. 63 E 65 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 2019-2021, 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 27/02/2019.
		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 2018 è stata approvata in data 20/06/2019 dal CdA e validata ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs

	150/2009 da parte del Nucleo di valutazione in data 25 giugno 2019.
--	---

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. 7 del CCNL del comparto Università triennio 2016/2018 ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata alla ripartizione tra i vari istituti contrattuali dei fondi per il trattamento accessorio per l’anno 2019 del personale di ctg. B, C, D ed EP. L’ipotesi di accordo è stata siglata in data 7.5.2020. Il Collegio dei Revisori, in data [...] ha accertato il rispetto del limite massimo del Fondo relativo all’anno 2019, della corretta applicazione delle riduzioni previste dall’art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017 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 2017, 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, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016.* Le Parti contraenti, in sede di CCI 2019, nel rispetto dell’ammontare complessivo del Fondo, si sono confrontate e hanno raggiunto un accordo sulla destinazione delle somme finalizzate, per l’anno 2019, al trattamento accessorio e sulla loro ripartizione tra gli istituti della retribuzione di risultato del personale di categoria EP, delle indennità di cui al comma 2 dell’art. 64, del CCNL 2016/2018 per il personale di categoria B, C e D.

Di seguito si riporta sinteticamente l’articolato del CCI 2019:

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. Al personale a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto. È escluso il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario che nell’anno di riferimento si trovi in una delle seguenti condizioni:

- Posizione di comando presso altre Amministrazioni/Enti;
- Collocazioni in posizioni che per disposizioni normative prevedano la sola conservazione del posto di lavoro senza alcun trattamento economico fondamentale o accessorio.

Il predetto Fondo è finalizzato all’attuazione di politiche di incentivazione del personale in linea con le missioni strategiche e i progetti realizzati dall’Ateneo e di quelli in fase di realizzazione, coerentemente con le linee di sviluppo definite dal Piano Strategico 2017-2019, dalle Politiche di Qualità dell’Ateneo e dal Piano Integrato 2019-2021, nonché dagli altri documenti di programmazione triennale. Esso è diretto a garantire a tutti l’accesso alle risorse variabili del trattamento accessorio, secondo criteri definiti dagli accordi integrativi, e prevedere che il

trattamento economico accessorio complessivo tenga conto dei risultati positivi di Ateneo nelle sue performance globali e consenta una redistribuzione a tutto il personale dei risultati economici raggiunti, con il fine ultimo di migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ateneo. Le parti tenuto conto del carattere di doverosità della contrattazione integrativa nonché della sua finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici " intendono disciplinare, con i vincoli e nei limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali, le materie da essi espressamente delegate.

1. Con riferimento all'Indennità Mensile Accessoria (IMA) di cui al comma 5 dell'art. 64 del vigente CCNL il suo ammontare per l'anno 2019 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. 64, comma 2, lett. c, il suo ammontare per l'anno 2019 è pari a Euro 9.500,00 da ripartirsi tra le seguenti tipologie di attività disagiate:
 - Guida automezzi
3. Con riferimento all'indennità di cui all'art. 64, comma 2 lett. d, per il personale di categoria B, C e D, il suo ammontare per l'anno 2019 è pari a Euro 28.312,22 da corrispondersi secondo le fasce riportate nella tabella seguente:

Incarichi personale di cat. B,C e D	
FASCE	IMPORTO
1° fascia	Euro 390,00
2° fascia	Euro 1.000

Le parti concordano di procedere al pagamento dei 2/3 dell'indennità di responsabilità in un'unica soluzione e il restante 1/3 a seguito dei risultati positivi conseguiti dai dipendenti, secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

4. Sono confermati per l'anno 2019 i criteri previsti dall'accordo del 2015 per il personale di categoria EP. Le risorse disponibili per l'anno 2019 sono pari a Euro 180.149,00. 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

5. Con riferimento all'indennità di cui all'art. 64, comma 2 lett. a), il suo ammontare per l'anno 2019 è pari a Euro 9.550,00. 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 2019-2021, approvato dal CdA in data 27/02/2019. (Piano Integrato di Ateneo). L'indennità in oggetto, pari al 30% delle risorse variabili, secondo quanto previsto dall'art. 63, comma 3 è distribuito 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 2018.
6. Le Parti concordano di destinare all'indennità di cui all'art. 63, comma 2 lett. b) (produttività individuale) per l'anno 2019 la somma di Euro 0,00.
7. Le Parti concordano di destinare all'indennità di cui all'art. 63, comma 2 lett. e) per l'anno 2019 la somma di Euro 0,00. Detta scelta è dettata dall'esiguità delle risorse fisse disponibili per l'anno 2019, le quali diminuirebbero nel caso si espletassero le procedure per le progressioni economiche orizzontali; ciò esporrebbe l'amministrazione negli anni successivi al rischio di non poter pagare le indennità che ai sensi del vigente CCNL non sono contrattabili e gravano sulle risorse fisse del fondo, quali IMA e incarichi al personale di categoria D (art. 64, comma 1). Inoltre, la circostanza che le Parti abbiano firmato il CCI nell'anno 2020 e non nell'anno 2019, impedisce di espletare le predette procedure, in quanto la vigente normativa prevede che le medesime siano programmate, bandite e concluse nel corso dell'anno di riferimento.
8. Le Parti hanno preso atto che a seguito di delibera del CdA del 8 novembre 2019 è stato costituito il "Fondo per l'incentivazione della produttività del personale TAB", ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL, ad incremento delle risorse variabili del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, volto ad incentivare la produttività, per un totale di Euro 285.939,70. Esso è diretto a garantire a tutti l'accesso alle risorse variabili del trattamento accessorio e prevedere che il medesimo trattamento economico accessorio complessivo tenga conto dei risultati positivi di Ateneo nelle sue performance globali e consenta una redistribuzione a tutto il personale dei risultati economici raggiunti, con il fine ultimo di migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ateneo. Le Parti hanno concordato di utilizzare le risorse del "*Fondo per l'incentivazione della produttività del personale TAB*", che, per l'anno 2019 ammontano ad Euro 285.939,70 e che, negli anni successivi, saranno determinati da apposito Regolamento, per retribuire l'incentivazione collettiva e individuale del personale a seguito del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura, nonché di quelli individuali, tenuto conto del grado di coinvolgimento nell'organizzazione in termini di complessità, responsabilità, competenze e risultati raggiunti. Le risorse relative all'incentivazione collettiva ed all'incentivazione individuale saranno erogate nell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, a conclusione del processo valutativo, così come definito dal SMVP. In particolare, in coerenza con le linee di sviluppo definite dal Piano

Strategico 2017-2019, dalle Politiche di Qualità dell'Ateneo e dal Piano Integrato 2019-2021, nonché dagli altri documenti di programmazione triennale le Parti concordano di:

a) destinare una quota pari al 21% del "Fondo per l'incentivazione della produttività del personale TAB" per la remunerazione dell'incentivazione individuale/progettuale da assegnarsi ai dipendenti coinvolti in attività particolarmente strategiche/impegnative/di responsabilità, quali:

- Iniziative progettuali interne alla struttura di afferenza già in atto;
- Progetti individuali: responsabilità o competenze specialistiche connesse ad attività/obiettivi individuali strategici per la struttura, assegnati all'anno di riferimento.

Di tale quota, tenuto conto di quanto già disposto dai provvedimenti di attribuzione di posizioni organizzative e funzioni di responsabilità, si stabilisce quanto segue:

a.1) un importo pari al 25% sarà destinato a valorizzare il contributo individuale al raggiungimento della performance di ateneo ed organizzativa, misurata sulla base degli obiettivi e degli indicatori assegnati a ciascuna struttura nell'ambito del Piano Integrato 2019-2021, da riconoscere al personale direttamente responsabile della loro realizzazione, tenuto conto della complessità della struttura stessa determinata sulla base di criteri sopra citati fissati con apposito provvedimento;

a.2) il 60% sarà destinato a valorizzare il contributo individuale al raggiungimento di obiettivi di innovazione e sviluppo, di miglioramento dei servizi e dei processi, assegnati nell'ambito del Piano Integrato 2019-2021 alla struttura di afferenza del personale direttamente coinvolto alla loro realizzazione, o di specifici obiettivi individuali ad esso assegnati connessi alle mission istituzionali o a obiettivi operativi di struttura. Tale personale su proposta dei Responsabili delle strutture di II livello è individuato con apposito provvedimento.

a.3) il 15%, in aggiunta a quanto previsto dal punto a.2) sarà destinato a valorizzare il contributo individuale al raggiungimento di obiettivi di innovazione e sviluppo, di miglioramento dei servizi e dei processi, assegnati nell'ambito del Piano Integrato 2019-2021 alla struttura di afferenza del personale direttamente coinvolto alla loro realizzazione, o di specifici obiettivi individuali ad esso assegnati connessi alle mission istituzionali o a obiettivi operativi di struttura di particolare complessità organizzativa. Tale personale su proposta dei Responsabili delle strutture di II livello è individuato con apposito provvedimento.

b) destinare una quota pari al 4% del "Fondo per l'incentivazione della produttività del personale TAB" per la remunerazione dell'incentivazione per l'impegno diretto in attività particolarmente gravose, svolte extra orario di lavoro, da rilevare con apposita timbratura. Il riconoscimento delle suddette attività è effettuato dal Direttore Generale, su indicazione dei Responsabili della struttura di afferenza.

c) la restante quota del "Fondo per l'incentivazione della produttività del personale TAB" per la remunerazione dell'incentivazione del personale coinvolto collettivamente ed individualmente in attività/obiettivi strategici ed operativi per la struttura di afferenza. Tutti

i dipendenti dovranno essere coinvolti in almeno un'attività strategica della struttura. I criteri di ripartizione individuali sono quelli definiti dal SMVP di Ateneo.

Le risorse di cui sopra sono tra loro cumulabili, fatta eccezione per le risorse di cui al punto a), le quali non sono cumulabili con i compensi di cui al punto b).

b) 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 63 del vigente CCNL per l'anno 2019, ai sensi dell'accordo sottoscritto in data 10.12.2019:

UTILIZZO FONDO 2018	
Totale risorse 2018	132.362,22
PEO 2018	0,00
Indennità per funzioni di responsabilità per P.O. .	28.312,22
Indennità rischio e disagio: (Guida automezzi)	9.500,00
Performance organizzativa	9.550,00
Performance individuale	0,00
Indennità accessoria mensile - IMA	85.000,00
TOTALE	132.362,22
Residuo	0,00

Di seguito è riportato un quadro di sintesi dell'utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo di cui all' articolo 65 del vigente CCNL per l'anno 2019, da distribuirsi secondo i criteri in esso riportati:

Retribuzioni di posizione e di risultato per il personale di categoria EP	180.149,00
---	------------

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 del 30% del fondo per il trattamento accessorio delle categorie B, C e D è stata finalizzata al pagamento dell'indennità di cui alla lett. a) 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 2019-2021 (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):
per l'anno 2019 non sono state previste procedure per le Progressioni economiche Orizzontali.
- 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 2019, 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. Dematerializzazione processi e servizi per gli studenti e per il personale
2. Sviluppo Welfare di Ateneo - miglioramento della sicurezza e del benessere sociale
3. Azioni per il miglioramento della comunicazione istituzionale

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.