

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CCI DI ATENEO 2020

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

Data sottoscrizione	29.12.2020	
Periodo temporale di vigenza	1.1.2020-31.12.2020	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore – Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU – FLC CGIL – FSU CISL – CONFSAL FEDERAZIONE SNALS – FGU – UIL SCUOLA RUA – Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU – FSU CISL – CONFSAL FEDERAZIONE SNALS – FGU – UIL SCUOLA RUA. Non ha sottoscritto l’ipotesi di contratto integrativo l’organizzazione sindacale FLC CGIL.	
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 2020 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 19/11/2020.
	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Osservazioni dell’organo di Controllo: si rinvia al verbale Collegio dei Revisori dei Conti n. 10 del 19/11/2020 (allegato alla presente relazione)
	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”

	<p>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.</p>
--	--

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 2020 del personale di ctg. B, C, D ed EP. L'ipotesi di accordo è stata siglata dalle delegazioni trattanti in data 29.12.2020, ad eccezione dell'Organizzazione Sindacale FLC CGIL.

Il Collegio dei Revisori, in data 19/11/2020 ha accertato il rispetto del limite massimo del Fondo relativo all' anno 2020, 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 2020, nel rispetto dell'ammontare complessivo del Fondo, si sono confrontate e hanno raggiunto un accordo sulla destinazione delle somme finalizzate, per l'anno 2020, 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 2020.

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 mission strategiche e i progetti realizzati dall'Ateneo e di quelli in fase di realizzazione, coerentemente con le linee di sviluppo definite dal Piano Strategico 2019-2021, 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 2020, 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 2020 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 2020, è pari a Euro 22.323,46, da corrispondersi secondo le fasce riportate nella tabella seguente:

Incarichi personale di cat. B,C e D	
FASCE	IMPORTO
1° fascia	Euro 472,90
2° fascia	Euro 1.210,00

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. Atteso l'accresciuto livello di complessità delle attività, connaturato alla trasformazione digitale dei processi di erogazione dei servizi, nonché alla progettazione di sistemi di integrazione di accesso ai servizi da parte dell'utenza attraverso piattaforme telematiche, da assicurare, a regime ed in via esclusiva, con sistemi di identità digitale, coerentemente alle indicazioni del Codice dell'amministrazione digitale, le Parti concordano di individuare le fasce relative agli incarichi al personale di cat. EP, nonché le relative retribuzioni di posizione, come di seguito evidenziato.

Incarichi Personale cat. EP	
FASCE	IMPORTO
1° fascia	Euro 6.000
2° fascia	Euro 7.800
3° fascia	Euro 9.600

La retribuzione di risultato sarà erogata in ragione di una percentuale compresa tra il 10 e il 30%, in ragione del perseguimento degli obiettivi assegnati.

5. Con riferimento all'indennità di cui all'art. 64, comma 2 lett. a), il suo ammontare, per l'anno 2020, è pari a euro 43.504,98. 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). Quota parte di tale importo, pari ad euro 10.000,00, è destinato alla remunerazione della produttività dei soli titolari di incarico di posizione organizzativa e funzioni specialistiche del personale di categoria B-C-D (si veda art. 8 (*Performance Organizzativa*) dell'ipotesi di CCI. L'indennità in oggetto, superiore 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 2019.
6. Le Parti hanno concordato di destinare all'indennità di cui all'art. 64, comma 2 lett. b) (produttività individuale), per l'anno 2020, la somma di euro 0,00.
7. Le Parti hanno concordato di destinare all'indennità di cui all'art. 64, comma 2 lett. e), per l'anno 2020, la somma di euro 0,00. Detta scelta è dettata dall'esiguità delle risorse fisse disponibili per l'anno 2020, le quali diminuirebbero permanentemente nel caso in cui 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).

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 64 del vigente CCNL per l'anno 2020, ai sensi dell'accordo sottoscritto in data 29.12.2020:

UTILIZZO FONDO 2020	
Totale risorse 2020	160.328,44
PEO 2018	0,00
Indennità per funzioni di responsabilità per P.O. e F.S.	22.323,46
Indennità rischio e disagio: (Guida automezzi)	9.500,00
Performance organizzativa	43.504,98
Performance individuale	0,00
Indennità accessoria mensile - IMA	85.000,00
TOTALE	160.328,44

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 2020, da distribuirsi secondo i criteri in esso riportati.

Retribuzioni di posizione e di risultato per il personale di categoria EP	236.806,32
---	------------

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

8) Effetti abrogativi espliciti.

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

9) 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.

10) 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 2020 non sono state previste procedure per le Progressioni economiche Orizzontali.

11) 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 2020, 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.

Si è aggiunta, altresì, l'esigenza di potenziare, anche atteso il quadro pandemico in atto, la trasformazione digitale dei processi di erogazione dei servizi e progettazione di sistemi di integrazione di accesso ai servizi da parte dell'utenza attraverso piattaforme telematiche.

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.

12) 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.

Bari, 18 gennaio 2021

Il Direttore Generale
dott. Sandro Spataro