

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CCI DI ATENEO 2021

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

Data sottoscrizione	07/01/2022	
Periodo temporale di vigenza	1.1.2021-31.12.2021	
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 – CISL SCUOLA – CONFISAL FEDERAZIONE SNALS – FGU – UIL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU – FCL CGIL – CISL SCUOLA – CONFISAL FEDERAZIONE SNALS – FGU</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 2021 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 2021-2023, 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 26/10/2021.
		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 2020 è stata approvata in data 29/06/2020 dal CdA e validata ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs	

	150/2009 da parte del Nucleo di valutazione in data 30 giugno 2020.
--	---

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 2021 del personale di ctg. B, C, D ed EP. L’ipotesi di accordo è stata siglata in data 07/01/2022.
- Il Collegio dei Revisori, in data 03/11/2021 ha accertato il rispetto del limite massimo del Fondo relativo all’ anno 2021, 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 2021, nel rispetto dell’ammontare complessivo del Fondo, si sono confrontate e hanno raggiunto un accordo sulla destinazione delle somme finalizzate, per l’anno 2021, 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 2021:

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:

- 1) Posizione di comando presso altre Amministrazioni/Enti;
- 2) 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 2021/2023, dalle Politiche di Qualità dell’Ateneo e dal Piano Integrato 2021-2023, 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 2021 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 2021 è pari a Euro 9.500,00 da ripartirsi tra le seguenti tipologie di attività disagiate:
 - Guida automezzi

Con riferimento agli autisti in servizio presso il Rettorato e la Direzione Generale, le parti stabiliscono di attivare a loro favore un'indennità annua onnicomprensiva pari ad € 4.750,00 per ciascuna unità; la predetta indennità include di turnazione, guida automezzi, nonché lo straordinario retribuito.

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 2021 è pari a Euro 26.396,50. Parte pubblica conferma le modalità e i criteri di attribuzione degli incarichi di responsabilità di categoria B, C e D di cui C.C.I. sottoscritto in data 4/2/2021 per l'anno 2020.
4. Sono confermati per l'anno 2021 i criteri previsti dall'accordo del 2015 per il personale di categoria EP. Le risorse disponibili per l'anno 2021 sono pari a Euro 226.559,95. 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 6.000
2° fascia	Euro 7.800
3° fascia	Euro 9.600

5. Con riferimento all'indennità di cui all'art. 64, comma 2 lett. a), il suo ammontare per l'anno 2021 è pari a Euro 8.726,00. 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. La realizzazione a cui concorrono tutte le strutture di Ateneo, viene sottoposta a valutazione sulla base della certificazione dei risultati da parte dell'Amministrazione. Le parti concordano di destinare una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili di cui all'art. 63 comma 3 "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, pari a €8.726,00, per il pagamento dell'indennità in oggetto. 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.

6. Le Parti concordano di destinare all'indennità di cui all'art. 63, comma 2 lett. b) (produttività individuale) per l'anno 2021 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 2021 la somma di Euro 0,00. Detta scelta è dettata dall'esiguità delle risorse fisse disponibili per l'anno 2021, 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 2022 e non nell'anno 2021, 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 in data 30 settembre 2021 il CdA ha deliberato di rideterminare in complessivi € 184.926,04 l'accantonamento disposto in favore del "Fondo per l'incentivazione della produttività del personale TAB", dando contestuale mandato al Direttore Generale di richiedere al Collegio dei Revisori dei Conti la prescritta certificazione di tale fondo, preordinata all'avvio delle trattative per la stipula dell'ipotesi del contratto collettivo integrativo di Ateneo per l'anno 2021 in materia di trattamento economico accessorio a favore del personale tecnico amministrativo e bibliotecario. Il predetto fondo, destinato alle categorie B, C e D del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, è preordinato a remunerare:
 - 1) In misura del 70% del suo ammontare, le sole strutture direttamente coinvolte nella progettazione e realizzazione dei progetti di derivazione comunitaria;
 - 2) Nella restante misura del 30% del suo ammontare, l'incentivazione collettiva e individuale del personale che ha consentito in via indiretta alla complessiva realizzazione degli stessi progetti, tenuto conto dei risultati positivi di Ateneo nelle sue performance globali, consentendo una redistribuzione dei risultati economici raggiunti, con il fine ultimo di migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ateneo.

Le risorse di cui ai punti 1) e 2) saranno erogate nell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, a conclusione del processo valutativo, così come definito dal SMVP.

La ripartizione delle risorse (70%) di cui al punto n.1 avviene tra le strutture direttamente coinvolte nell'attuazione dei progetti di derivazione comunitaria sulla base del grado di responsabilità e coinvolgimento nei processi relativi alla progettazione, supporto amministrativo-contabile, gestione e rendicontazione dei progetti, e, precisamente: Dipartimenti/Centri Interdipartimentali/ Centro Servizi Amministrativi di Ateneo/ Settore Ricerca, Internazionalizzazione e post laure/ Settore Risorse Umane e Bilancio, programmazione economica e adempimenti fiscali/ Segreteria di Rettorato e Direzione Generale/ Ufficio Organi Collegiali/ Ufficio flussi documentali, protocollo Titulus). Più in particolare, si prevede di ripartire una quota pari al:

1. 9% a favore del personale titolare di funzione di responsabilità delle strutture complesse di II livello;
2. 19% a favore del personale titolare di posizioni organizzative e/o funzioni specialistiche delle strutture di III livello;
3. 45% a favore del personale afferente alle citate strutture coinvolto direttamente nella realizzazione dei progetti di derivazione comunitaria, individuato con apposito provvedimento del Direttore Generale su proposta dei Responsabili delle strutture di II livello;
4. la restante quota sarà ridistribuita tra tutto il personale di Ateneo poiché a vario titolo coinvolto nell'espletamento dei servizi generale connessi alla realizzazione dei citati progetti.

La ripartizione delle risorse (30%) di cui al punto 2) avviene tra le strutture non ricomprese nel punto precedente, in coerenza con le linee di sviluppo definite dalle linee strategiche del Politecnico di Bari per il triennio 2021-2023, dalle Politiche di Qualità dell'Ateneo e dal Piano Integrato 2021- 2023, nonché dagli altri documenti di programmazione triennale, sulla base delle seguenti misure:

- a) Una quota pari al 21% per la remunerazione dell'incentivazione individuale/progettuale, da assegnarsi ai dipendenti coinvolti in attività particolarmente strategiche/di responsabilità connesse ad attività/obiettivi strategici di strutture complesse di II livello, assegnati nell'anno di riferimento. Essa è destinata a valorizzare il contributo individuale al raggiungimento delle *performance* di ateneo e di organizzativa, misurata sulla base degli obiettivi e degli indicatori assegnati a ciascuna struttura nell'ambito del Piano Integrato 2021-2023, da riconoscere al personale direttamente responsabile della loro realizzazione, determinata sulla base di criteri sopra citati.
- b) Per una quota pari al 37% per la valorizzazione del contributo individuale al raggiungimento di obiettivi di innovazione e sviluppo, di miglioramento dei servizi e dei processi, assegnati nell'ambito del Piano Integrato 2021-2023 alla struttura di appartenenza del personale direttamente coinvolto alla loro realizzazione o di specifici obiettivi individuali ad esso assegnati, connessi alle missioni istituzionali o a obiettivi operativi di struttura. Tale personale è quello individuato con provvedimento del Direttore Generale, su proposta dei Responsabili delle strutture di II livello.

c) La restante quota è preordinata alla 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.

9. 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 2021, ai sensi dell'accordo sottoscritto in data 07/01/2022:

UTILIZZO FONDO 2021	
Totale risorse 2021	129.622,50
Indennità per funzioni di responsabilità per P.O. e F.S.	26.396,50
Indennità rischio e disagio: (reperibilità;Turnazione;Guida automezzi)	9.500,00
Performance organizzativa	8.726,00
Progressione economica Orizzontale (PEO)	0.00
Performance individuale	0,00
Indennità accessoria mensile – IMA	85.000,00
TOTALE	129.622,50
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 2021, da distribuirsi secondo i criteri in esso riportati:

Retribuzioni di posizione e di risultato per il personale di categoria EP	226.559,95
---	------------

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 2021-2023 (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 2021 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.



Spataro
Sandro
26.01.2022
17:40:36
GMT+00:00

Firmato digitalmente da

FRANCESCO CUPERTINO

SerialNumber = TINIT-