

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CCI DI ATENEO 2022**

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

Data sottoscrizione		04/04/2023
Periodo temporale di vigenza		1.1.2022-31.12.2022
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 – FEDERAZIONE CISL UNIVERSITA’ – CONFSAL FEDERAZIONE SNALS – FGU – UIL - ANIEF</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU – FCL CGIL – FEDERAZIONE CISL UNIVERSITA’ – CONFSAL FEDERAZIONE SNALS – FGU - ANIEF (assente UIL).</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 2022 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 attività e organizzazione di ateneo triennale 2022-2024, 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 28/04/2022.
		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 2021 è stata approvata in data 29/6/2021 dal CdA e validata ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs 150/2009 da parte del Nucleo di valutazione in data 30/6/2021.
--	---

## **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 2022 del personale di ctg. B, C, D ed EP. L'ipotesi di accordo è stata siglata in data 04/04/2023.

L'accertamento del rispetto del limite massimo del Fondo per il trattamento economico accessorio oggetto della predetta ipotesi di accordo, relativo all' anno 2022, e 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 è rimesso al Collegio dei Revisori dei Conti, unitamente alla certificazione della stessa ipotesi. Le Parti contraenti, in sede di CCI 2022, nel rispetto dell'ammontare complessivo del Fondo, si sono confrontate e hanno raggiunto un unanime accordo sulla destinazione delle somme finalizzate, per l'anno 2022, al trattamento accessorio e sulla loro ripartizione tra gli istituti della retribuzione di risultato del personale di categoria EP e 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 dell'ipotesi di CCI 2022 all'esame del Collegio.

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 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 2021/2023, dalle Politiche di Qualità dell'Ateneo e dal Piano Integrato 2022-2024, 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 2022, è confermato in misura di 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 2022 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, al lordo delle ritenute di legge, 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 2022, è pari a Euro 34.006,56. 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 2021.
4. Sono confermati per l'anno 2022 i criteri previsti dall'accordo del 2015 per il personale di categoria EP. Le risorse disponibili per l'anno 2022 sono pari a Euro 214.289,69. 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 2022, è pari a Euro 34.006,56. 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 € 34.006,56, 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. e) per l'anno 2022, la somma di Euro 0,00. Detta scelta è dettata dall'esiguità delle risorse fisse disponibili per l'anno 2022, 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, si rammenta che per le predette progressioni la vigente normativa prevede che le medesime siano programmate, bandite e concluse nel corso dell'anno di riferimento.

Le parti danno atto delle risorse derivanti dalle quote di riparto dei corrispettivi riferiti all'anno 2022 delle attività conto terzi di cui all'**Allegato 1** "*Riparto del 20% del corrispettivo contrattuale - costi generali*" del vigente "*Regolamento di Ateneo di disciplina delle attività e/o prestazioni svolte nell'interesse di soggetti terzi, pubblici e privati*", (20% - Fondo Comune di Ateneo e 40% - Quota destinata al Bilancio dell'amministrazione centrale), giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 30-31/3/2023, pari a:

- a) euro 76.415,65 a titolo di Fondo Comune di Ateneo
- b) euro 22.169,49 a titolo di Fondo per la premialità ex art. 9 della Legge 240/2010
- c) euro 14.779,66 destinati a progetti innovativi

per un totale di euro 113.364,80.

Le parti concordano di ripartire le risorse di cui ai punti precedenti sulla base delle seguenti misure:

- 60% destinato alle categorie B, C e D del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, ad incremento dei premi correlati alla performance individuale per gli incarichi connessi a particolari responsabilità gestionali assunte per la realizzazione di specifici obiettivi di rilevanza strategica, individuati nell'ambito del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024, come di seguito stabilito:
  - a) € 1.950,00 per i titolari di posizioni di responsabilità di strutture complesse di II livello (settori/dipartimenti/centri/unità in staff).
  - b) € 790,00 per i titolari di incarichi di posizioni organizzative (uffici) e funzioni specialistiche.Tali risorse saranno erogate nell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, a conclusione del processo valutativo, così come definito dal SMVP.
- 40% destinato alle categorie B, C e D del personale tecnico amministrativo e bibliotecario in considerazione dell'apporto fornito all'acquisizione di entrate proprie per l'Ateneo. Per il

personale assunto o cessato in corso d'anno, la quota spettante è parametrata in proporzione al numero di mesi del servizio prestati.

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

UTILIZZO FONDO 2022	
Totale risorse 2022	167.124,84
Indennità per funzioni di responsabilità per P.O. e F.S.	34.006,56
Indennità rischio e disagio: (reperibilità;Turnazione;Guida automezzi)	9.500,00
Performance organizzativa	20.306,94
Progressione economica Orizzontale (PEO)	0.00
Performance individuale	0,00
Indennità accessoria mensile – IMA	85.000,00
Residuo	18.311,34

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 2022, da distribuirsi secondo i criteri in esso riportati:

Retribuzioni di posizione e di risultato per il personale di categoria EP	214.289,69
---	------------

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 2022-2024 (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):  
Parte non applicabile all'accordo in esame. Per l'anno 2022 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 2022, 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. OBIETTIVO OB\_DG1 - Efficientamento delle attività di realizzazione dei Progetti PNRR, con particolare riferimento all'adozione di misure di razionalizzazione degli spazi per la ricerca e di monitoraggio della spesa
2. OBIETTIVO OB\_DG2 - Potenziamento e sviluppo nuove competenze professionali per il personale docente e PTAB
3. OBIETTIVO OB\_DG3 - Sviluppo strumenti integrati di customer satisfaction.

L'intero processo riorganizzativo, declinato nei suoi diversi aspetti, interessa a vario titolo le strutture e il personale dell'Ateneo, con un 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.

Il Direttore Generale  
Dott. Sandro Spataro

Il Rettore  
Prof. Ing. Francesco Cupertino