

UNIVERSITÀ
DI CAMERINOAl Collegio dei Revisori dei Conti
SEDE

OGGETTO: Trasmissione della relazione illustrativa sull'intesa sottoscritta in data 9 settembre 2024 tra la delegazione di parte pubblica, le Organizzazioni Sindacali e la RSU di Ateneo sul Contratto Integrativo anno 2024.

Si sottopone a codesto Collegio l'accordo sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle OO.SS./RSU, ai fini del prescritto controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D. Lgs.150/2009.

Si ricorda che il citato art. 40-bis, demanda al Collegio dei Revisori dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Coerentemente con quanto sopra, il CCNL 2016-2018 prevede che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo sia inviata al Collegio dei Revisori dei Conti corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria e dispone, inoltre, che l'Organo di governo dell'Amministrazione autorizzi il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Si fa presente, inoltre, che, con circolare n. 25 del 19/07/2012 il Ministro dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha diramato gli schemi standard, predisposti d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, cui le Pubbliche Amministrazioni devono attenersi nella redazione delle relazioni tecnico-finanziarie e delle relazioni illustrative dei contratti integrativi formalmente sottoscritti in sede di Amministrazione della parte pubblica e delle rappresentanze dei dipendenti (OO.SS. e RSU), siano essi di tipo normativo, di tipo economico oppure contratti stralcio su specifiche materie.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		9 settembre 2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della Delegazione trattante		<p>Parte pubblica: Rettore Direttore Generale Delegato del Rettore Responsabile Area Persone organizzazione e sviluppo</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC/CGIL, CISL FSUR, CONFSAL/SNALS, FEDERAZIONE Gilda Unams, ANIEF</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC/CGIL, CISL FSUR, CONFSAL/SNALS – tutti i componenti della RSU</p>



Soggetti destinatari		Personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate professionalità dell'Università degli Studi di Camerino
Materie trattate dal contratto integrativo		<p>a) Ripartizione tra i vari istituti contrattuali del Fondo risorse decentrate per le Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate professionalità;</p> <p>b) Ex quote dirette – Conto terzi anno 2023;</p> <p>c) Indennità di cui all'art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018;</p> <p>d) Premi correlati alla performance individuale e organizzativa;</p> <p>e) Progressioni economiche orizzontali.</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo alla relazione illustrativa	Sarà sottoposta a certificazione del Collegio in data 31 ottobre 2024 la compatibilità economica - finanziaria sulla costituzione del Fondo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31/01/2024 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Performance
		L'Ateneo ha assolto agli obblighi di pubblicazione
		La relazione della performance per l'anno 2023 è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 02/07/2024
		La relazione della performance è stata esaminata per la validità dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 03/07/2024

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) *Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*



L'Amministrazione ai sensi dell'art. 40, comma 1-bis e dell'art. 45 comma 1 del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 81 comma 3 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 18/01/2024 ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a prevedere i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo per il trattamento accessorio del personale delle Aree degli operatori, collaboratori, funzionari ed elevate professionalità. L'ipotesi di CCIL per l'anno 2024 è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e da quella di Parte sindacale il 09/09/2024.

Nel sottoscrivere l'ipotesi di Accordo, le Parti hanno dovuto tener conto, da un lato, dei vincoli previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e, dall'altro, delle disposizioni del D.lgs. 150/2009 e dei limiti imposti dalle norme di contenimento della spesa per il personale, in particolare quelli previsti dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017. Con riferimento alle risorse finanziarie, infatti, l'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 stabilisce che “[...] al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale [...] non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.” In particolare, l'ipotesi di CCIL per l'anno 2024 è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo risorse decentrate per l'Area Operatori, Collaboratori e Funzionari il cui fondo contrattabile ammonta ad euro 1.203.518,77 lordi, effettuata dall'Amministrazione tenendo conto delle riduzioni sopra citate.

L'ipotesi di CCIL per l'anno 2024 è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo risorse decentrate per l'Area Elevate Professionalità il cui fondo contrattabile ammonta ad euro 292.972,17 lordi.

Pertanto, le Parti contraenti, nel rispetto dell'ammontare complessivo del Fondo, si sono confrontate e hanno raggiunto un accordo sulla destinazione delle somme finalizzate al trattamento accessorio 2024 e sulla ripartizione tra gli istituti previsti dal CCIL.

Con riferimento alla ripartizione tra gli istituti si segnala che le Parti hanno concordato di confermare l'ammontare dell'IMA nella misura lorda mensile di € 40, proporzionata al regime d'impiego (full-time/part-time). Rimane invariato anche lo stanziamento per i compensi che comportano oneri rischi e disagi, mentre le indennità di responsabilità (posizioni organizzative di terzo livello ex cat. D art. 91 comma 3 e 4 CCNL 2016-2018) restano invariate e così come le indennità di responsabilità per funzioni specialistiche (ex art 91 comma 1 e 2 CCNL 2016-2018), assegnate con la riorganizzazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 marzo 2022 e in scadenza il 31/12/2024.

Con riferimento agli altri istituti del CCIL, anche per l'anno 2024 è stato previsto uno stanziamento di risorse di natura stabile per le Progressioni Economiche Orizzontali nel rispetto di quanto più volte puntualizzato dal Ministero delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato; infatti, già con la nota 5746 del 21.01.2011, circa la natura delle poste destinabili a finanziare le Progressioni, la RGS ha chiarito che “l'art. 88 comma 2 lettera a) deve essere in ogni caso interpretato nel rispetto della inderogabile regola di Amministrazione di carattere generale che obbliga le Amministrazioni a finanziare destinazioni aventi carattere di certezza e di stabilità unicamente con risorse aventi le medesime caratteristiche”. Questo orientamento trova continuità nella successiva circolare MEF RGS n. 13 del 15.4.2016, la



quale indica singolarmente gli istituti per i quali è necessaria, in via prioritaria, la copertura con risorse fisse (dette anche stabili) del Fondo accessorio.

A favore dell'Incentivazione della Performance Organizzativa ed Individuale va la parte prevalente delle risorse stanziata, che vengono assegnate al personale sulla base del raggiungimento degli obiettivi gestionali attribuiti alle strutture tecnico-amministrative e al contributo fornito dal singolo individuo per il raggiungimento di tali obiettivi, misurato attraverso la scheda individuale di valutazione.

Inoltre, vengono stanziati a favore della valorizzazione del personale tecnico amministrativo € 162.300,25 (50% delle risorse di cui alla legge 234 del 30.12.2021 (Legge Finanziaria 2022), art. 1, comma 297 - Anni 2022 e 2023) da assegnare sulla base della valutazione dei progetti finalizzati al raggiungimento, da parte dell'Ateneo, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione secondo quanto dettagliato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31/01/2024.

Una quota residua, pari ad € 70 lordi mensili, viene erogata al personale delle aree degli operatori, collaboratori e funzionari in servizio, quale anticipo dei premi correlati alla performance individuale ed è finalizzata a incentivare la promozione di livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi. Tale indennità viene corrisposta a condizione che siano positivi gli indicatori previsti dal DM 49/2012 relativi all'anno precedente, in particolare il valore dell'indicatore delle spese di personale inferiore all'80 per cento e l'indicatore di sostenibilità economico finanziaria superiore a 1. A fine anno viene ricalcolata la quota da attribuire a ciascun dipendente in base alla valutazione individuale effettuata dal responsabile di struttura e viene corrisposta la differenza a coloro che hanno raggiunto una valutazione normalizzata uguale o superiore a 3.

Le parti, valutando l'ammontare complessivo delle quote derivanti da attività conto terzi e verificato l'incremento del fondo anno 2024, stabiliscono di accantonare una quota di importo pari ad euro 260.000,00 al fine di garantire incrementi variabili del fondo per gli anni successivi al PNRR.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo articoli 119 e 121 del CCNL Istituti CCIL

Per l'anno 2024 le Parti hanno concordato di utilizzare le risorse del Fondo articoli 119 e 121 del CCNL come di seguito riportato:



Operatori – Collaboratori - Funzionari

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI	fondo 2024 lordo	fondo 2024 con CE
Indennità accessoria mensile art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018	121.148,30	166.821,21
Progressioni Economiche all'interno delle categorie	54.000,00	74.358,00
Compensi che comportano oneri rischi e disagi	12.000,00	16.524,00
Indennità di responsabilità (posizioni organizzative di terzo livello ex cat. D art. 91 comma 3 e 4)	39.000,00	53.703,00
Indennità di responsabilità ex cat. BCD (funzioni specialistiche art 91 comma 1 e 2)	44.250,00	60.932,25
art. 121, c.2, lett. c CCNL 18.01.2024 - art. 45 D. Lgs 36/2023 risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale: quote incentivi funzioni tecniche	106.422,80	146.544,20
Progetti valorizzazione personale TA	162.300,25	223.487,44
Performance individuale e organizzativa	664.397,42	914.875,24
TOTALE	1.203.518,77	1.657.245,34

Elevate Professionalità

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ELEVATE PROFESSIONALITA'	fondo 2024 lordo	fondo 2024 con CE
Posizione	123.948,00	170.676,40
Risultato	87.286,05	120.192,89
Progressioni economiche all'interno delle categorie	3.171,34	4.366,94
Progetti Valorizzazione personale TA	36.747,23	50.600,93
art. 121, c.2, lett. c CCNL 18.01.2024 - art. 45 D. Lgs 36/2023 risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale: quote incentivi funzioni tecniche	41.819,56	57.585,53
TOTALE	292.972,17	403.422,68

c) *gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa*

Con l'ipotesi di CCIL per l'anno 2024 si definisce la ripartizione dell'ammontare del Fondo per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate professionalità per l'anno 2024 tra i diversi istituti contemplati.

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 ed organizzativa:*

Si evidenzia che premi correlati alla performance vengono erogati al personale in servizio sulla base della misurazione del grado di raggiungimento di obiettivi operativi assegnati alle

aree. Tutti sono collegati direttamente o indirettamente con gli obiettivi strategici dell'Ateneo e consentono di individuare e misurare il contributo di ciascuna area al perseguimento degli stessi, attraverso la definizione di target ed indicatori. Il raggiungimento degli obiettivi viene attestato nella "Relazione sulla Performance" unitamente al "Documento di Validazione del Nucleo di Valutazione" (ex art. 10, c. 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009).

Inoltre, l'assegnazione delle risorse per la valorizzazione del personale TA, tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti a specifici progetti, finalizzati alla gestione di processi innovativi o comunque strategici per l'Ateneo, di carattere trasversale rispetto all'organizzazione, che necessitano per il loro sviluppo di specifici gruppi di lavoro. I progetti sono stati definiti e proposti dal Direttore Generale, che al termine delle attività valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti al progetto e assegna le relative quote premiali, secondo i criteri e le percentuali indicate nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Si precisa, infine, che un terzo dell'Indennità di responsabilità del personale ex categoria D, a cui siano stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi dell'ex art. 91, comma 3, del CCNL del 16.10.2008, è erogato a seguito di valutazione positiva.

In ragione di quanto sopra esposto si ritiene che complessivamente quanto previsto dall'ipotesi di CCIL per l'anno 2024 sia coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

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

L'accordo sottoscritto recepisce per l'anno 2024 i criteri e le modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree professionali così come da contratto collettivo integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche orizzontali, sottoscritto il 17 aprile 2024.

Il contratto integrativo persegue il duplice obiettivo di formare il personale su tematiche di interesse rilevante e di formazione obbligatoria e di salvaguardare il principio di selettività e valorizzazione del merito, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009 in materia di progressioni economiche.

Ad ogni modo la selettività è garantita dalla disponibilità di risorse da destinare a tale istituto; si stima, infatti, che i passaggi di posizione economica riguarderanno il 49,60% del personale avente diritto a partecipare alla procedura in servizio alla data del 01/01/2024.

- 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*

L'Ateneo è impegnato in un miglioramento costante dei servizi e dei processi che investono molte attività di ricerca e didattica e richiedono il costante aggiornamento delle tecnologie



informatiche e i connessi obiettivi di de-materializzazione e messa in sicurezza delle reti e l'ampliamento costante dell'offerta formativa. Sono necessarie, pertanto, operazioni di rinnovamento complesse e articolate su più anni che esigono investimenti di risorse finanziarie e umane, che coinvolgono l'Ateneo nel suo complesso e richiedono il contributo di tante professionalità tecniche-amministrative. Per tale ragione l'Amministrazione intende consolidare una politica di incentivazione delle risorse umane, incrementando il più possibile le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale, risorse che vengono appunto assegnate a seguito della verifica del contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente, in coerenza con quanto espresso nel Piano Strategico dell'Ateneo.

È stata inoltre confermata la modalità di erogazione dell'Indennità Mensile Accessoria al personale delle aree professionali operatori, collaboratori e funzionari in servizio nell'anno, finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Si ritiene di aver esposto nei passi precedenti, in maniera adeguatamente chiara, quanto disciplinato nell'ipotesi di accordo e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni.

Camerino, 22/10/2024

IL DIRETTORE GENERALE

(Ing. Andrea Braschi)