



Al Collegio dei Revisori dei Conti
SEDE

OGGETTO: Trasmissione della relazione illustrativa sull'intesa sottoscritta in data 19 settembre 2022 tra la delegazione di parte pubblica, le Organizzazioni Sindacali e la RSU di Ateneo sul Contratto Integrativo anno 2022.

Si sottopone a codesto Collegio gli accordi sottoscritti 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 relazione 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		19/09/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della Delegazione trattante		Parte pubblica: Rettore Direttore Generale Responsabile Area Persone organizzazione e sviluppo Delegato Direzione generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC/CGIL, CISL Scuola, CONFSAL/SNALS, UILPA, FGU Gilda Unams Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC/CGIL, CISL Scuola, CONFSAL/SNALS – tutti i componenti della RSU



Soggetti destinatari		Personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D dell'Università degli Studi di Camerino
Materie trattate dal contratto integrativo		Ripartizione tra i vari istituti contrattuali del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: a) L'indennità di cui all'art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018 b) Premi correlati alla performance individuale e organizzativa c) Progressioni economiche orizzontali
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 27/09/2022 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 03/05/2022 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 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 2021 è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 29/06/2022
		La relazione della performance è stata esaminata per la validità dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 30/06/2022

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. 42 comma 3 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a prevedere i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo per il trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D.



L'ipotesi di CCIL per l'anno 2022 è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e da quella di Parte sindacale il 19/09/2022.

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 2022 è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D il cui fondo contrattabile ammonta ad euro 923.699,39 lordi, effettuata dall'Amministrazione tenendo conto delle riduzioni sopra citate. 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 2022 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 cat. D art. 91 comma 3 e 4) subiscono una leggera diminuzione a vantaggio delle Indennità di responsabilità cat. BCD (funzioni specialistiche art 91 comma 1 e 2), frutto della nuova riorganizzazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 marzo 2022.

Con riferimento agli altri istituti del CCIL, anche per l'anno 2022 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 stanziate, 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. Una quota residua, pari ad € 70 lordi mensili, viene erogata al personale delle categorie contrattuali B-C-D 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.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo articolo 63 del CCNL Istituti CCIL

Per l'anno 2022 le Parti hanno concordato di utilizzare le risorse del Fondo articolo 63 del CCNL come di seguito riportato:

Utilizzo Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D anno 2020 (art. 64 CCNL 2016-2018)	fondo 2022 lordo	fondo 2022 con CE
Indennità accessoria mensile art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018	113.448,74	156.218,91
Progressioni Economiche all'interno delle categorie	65.000,00	89.505,00
Compensi che comportano rischi e disagi	8.000,00	11.016,00
Indennità di responsabilità (posizioni organizzative di terzo livello cat. D art. 91 comma 3 e 4)	41.116,67	56.617,65
Indennità di responsabilità cat. BCD (funzioni specialistiche art. 91 comma 1 e 2)	30.998,17	42.684,48
Art. 113 Dlgs 50/2016 Quote incentivi funzioni tecniche (art. 64 comma 2 lett. g) CCNL 2016/2018)	71.785,47	98.848,59
Art. 9 comma 3-6 Legge 114/2014 Compensi avvocati di Ateneo (art. 64 comma 2 lett. g) CCNL 2016/2018)	10.330,00	14.224,41
Performance individuale e organizzativa	583.020,34	802.819,03
TOTALE	923.699,38	1.271.934,07

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 2022 si definisce la ripartizione dell'ammontare del Fondo per il personale di categoria BCD per l'anno 2022 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 individuale e organizzativa 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).

Si precisa, inoltre, che un terzo dell’Indennità di responsabilità del personale di categoria D, a cui siano stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi dell’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 2022 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 conferma i criteri e le modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all’interno delle categorie così come da contratto collettivo integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all’interno delle categorie anni 2018 – 2021, sottoscritto il 17 ottobre 2018. Il contratto integrativo, nella sua prima applicazione, ha consentito di perseguire 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 46,20% del personale avente diritto a partecipare alla procedura in servizio alla data del 01/01/2022.

Nella tabella di seguito riportata si evidenziano i costi del passaggio di categoria di coloro che hanno maturato i requisiti per partecipare alla procedura al 31/12/2021 e le risorse stanziare per le PEO anno 2022 suddivise per categoria.

CATEGORIA	COSTO AVENTI DIRITTO	RISORSE DESTINATE A PEO ANNO 2022
B	7.890,72	
C	68.152,47	
D	64.135,08	
TOT	140.178,27	65.000,00

- 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.

E' stata inoltre confermata la modalità di erogazione dell'Indennità Mensile Accessoria al personale delle categorie contrattuali B-C-D 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.

L'accordo è altresì in linea con la riorganizzazione che l'Ateneo ha avviato in corso d'anno, attraverso la definizione di un nuovo modello organizzativo, finalizzato a garantire flessibilità e adattamento alle future situazioni e opportunità per UNICAM. Il modello assicura una possibile stabilità nel tempo dell'impianto adottato, basato su dieci Aree principali presidiate da un'unità di livello EP, in ogni Area sono poi costituiti gli uffici, il cui responsabile è di norma un'unità di livello D.

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, 23/09/2022

IL DIRETTORE GENERALE

(Ing. Andrea Braschi)