



Al Collegio dei Revisori dei Conti  
SEDE

OGGETTO: Trasmissione della relazione illustrativa sull'intesa sottoscritta in data 23 luglio 2021 tra la delegazione di parte pubblica, le Organizzazioni Sindacali e la RSU di Ateneo sul Contratto Integrativo anno 2021.

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 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO.

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione		23/07/2021
Periodo temporale di vigenza		2021
Composizione della Delegazione trattante		<b>Parte pubblica:</b> Direttore Generale Responsabile Area Persone organizzazione e sviluppo Delegato Responsabile Macro Settore Affari legali atti negoziali e gare  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FLC/CGIL, CISL Scuola, CONFSAL/SNALS, UILPA, FGU Gilda Unams <b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> 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		a) Utilizzo fondo risorse decentrate per le categorie B C D b) L'indennità di cui all'art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018 c) Premi correlati alla performance individuale e organizzativa



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 28/09/2021 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 29/01/2021 è stato approvato il Piano integrato della Performance 2021- 2023
		Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31/03/2021 è stato approvato il Piano triennale della Prevenzione e Corruzione 2021- 2023
		L'Ateneo ha assolto agli obblighi di pubblicazione
		La relazione della performance per l'anno 2020 è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 15/07/2021
		La relazione della performance è stata esaminata per la validità dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 20/07/2021

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL' ARTICOLATO DEL CONTRATTO.

a) *Illustrazione dell' articolato del contratto integrativo*

**Utilizzo fondo risorse decentrate per le categorie B C D**

Le parti hanno concordato di utilizzare il fondo pari ad € 856.820,94 lordi come di seguito riportato:

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE BCD 2021	fondo 2021 lordo	fondo 2021 con CE
Indennità accessoria mensile art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018	113.475,96	156.256,39
Progressioni Economiche all'interno delle categorie	35.929,40	49.474,78
Compensi che comportano oneri 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)	52.064,00	71.692,13
Indennità di responsabilità cat. BCD (funzioni specialistiche art 91 comma 1 e 2)	22.692,00	31.246,88
Art. 113 Dlgs 50/2016 Quote incentivi funzioni tecniche (art. 64 comma 2 lett. g) CCNL 2016/2018)	70.665,34	97.306,17
Art. 9 comma 3-6 Legge 114/2014 Compensi avvocati di Ateneo (art. 64 comma 2 lett. g) CCNL 2016/2018)	21.888,64	30.140,66
Performance individuale e organizzativa	532.105,60	732.709,42
<b>TOTALE</b>	<b>856.820,94</b>	<b>1.179.842,43</b>



**L'indennità di cui all'art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018** è determinata a decorrere dal 1.1.2020 al personale di Cat. B-C-D nella misura lorda mensile di € 40. L'indennità è proporzionata al regime d'impiego (full-time/part-time).

#### **Indennità di responsabilità cat. BCD**

Relativamente ai criteri di attribuzione si fa riferimento a quanto condiviso con le parti sindacali nelle sedute del 29/01/2018 e dell'8/06/2018. Le indennità di cat. D (art. 91 comma 3 CCNL 2006-2008) sono state assegnate a giugno 2018 sulla base di una procedura selettiva aperta a tutto il personale. Gli incarichi relativi al biennio 2018 – 2020, prorogati di un ulteriore anno e scaduti nel mese giugno 2021, sono stati rinnovati per un ulteriore anno, giugno 2022, per n. 9 posizioni coperte mentre sono stati rinnovati fino al 31 dicembre 2021 n. 7 posizioni coperte al fine di migliorare i processi legati alla didattica, adattando l'organizzazione alla nuova formulazione del Manuale inerente alla Mappatura dei processi. Le indennità di cat. BC (art. 91 comma 1 CCNL 2006-2008) sono state definite a settembre 2018 sulla base dei provvedimenti che hanno approvato la micro-organizzazione dell'Ateneo e la mappatura dei processi e sulla base delle proposte avanzate dai Responsabili di struttura. Gli incarichi, per attuali n. 30 funzioni coperte, hanno durata annuale con scadenza il 30 settembre 2021.

#### **Premi correlati alla performance individuale e organizzativa**

Le parti stabiliscono di assegnare una quota di risorse destinate alla performance individuale pari ad € 70 lordi mensili al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio.

Tale quota viene erogata in considerazione del crescente contributo professionale, del continuo miglioramento e dell'impegno aggiuntivo richiesto a tutto il personale per l'implementazione della nuova organizzazione delle strutture dell'Ateneo (approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31/01/2018). Viene considerata un 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. Si è altresì definito che i premi correlati alla performance individuale e organizzativa assegnati in seguito alla valutazione della scheda individuale di competenze e alla valutazione delle azioni organizzative, non vengano erogati al personale che abbia percepito compensi derivanti da risorse previste da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 63 lett. c CCNL 2016-2018) e compensi derivanti da fondi esterni di importo superiore ad € 1.000,00.

#### *b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse*

Al finanziamento delle PEO 2021 concorrono le risorse di cui all'art. 63, comma 2, lett. a) ed e), e all'art. 65 comma 2 lett. a) e d) del CCNL 2016-2018. Tale importo corrisponde alle previste risorse della Ria (misura intera) del personale B-C-D-EP cessato nell'anno 2020 e del differenziale tra la posizione economica rivestita all'atto di cessazione e quella iniziale della categoria del personale B-C-D-EP cessato o passato di categoria nell'anno 2020. Ulteriori risorse per le progressioni economiche cat. B-C-D sono a valere sulle risorse certe del fondo considerata la determinazione dell'indennità di cui all'art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018.

Nello specifico è stata destinata la somma di € 35.929,40 per le cat. B-C-D per le progressioni economiche da espletarsi nell'anno 2021. Le eventuali somme residue delle PEO 2021, delle quali sarà data informativa alle Organizzazioni sindacali, andranno ad incrementare le risorse destinate alle progressioni economiche per l'esercizio finanziario 2022.

#### *c) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità*

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 22 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 salvaguardia del principio di selettività e valorizzazione del merito, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009 in materia di progressioni economiche. L'accordo conferma altresì il sistema di attribuzione dei premi relativi alla performance individuale e organizzativa.

#### *d) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche*

L'accordo in esame, confermando quanto contenuto nel contratto integrativo del 22 ottobre 2018, si conferma in linea con le previsioni del D. Lgs. 150/2009 (art. 23), mediante la previsione del passaggio alla posizione economica



superiore mediante il superamento di apposite procedure selettive che tengono conto delle previsioni contrattuali in ordine ai criteri di selezione previsti per la PEO (art. 82, comma 2).

I passaggi di posizione sono effettuati nei limiti delle risorse messe a disposizione. Il passaggio alla posizione superiore è ottenuto da circa il **25,67%** del personale avente diritto a partecipare alla procedura in servizio alla data del 01/01/2021 per le Categorie BCD mentre per la Categoria EP il passaggio è ottenuto da circa il **16,66%** degli aventi diritto. 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 31/12/2020 e le risorse stanziare per le PEO anno 2021 suddivise per categoria.

CATEGORIA	COSTO AVENTI DIRITTO	RISORSE DESTINATE A PEO ANNO 2021
B	8.216,16	
C	66.402,05	
D	65.457,29	
<b>TOT</b>	<b>140.075,50</b>	<b>35.929,40</b>
EP	<b>34.238,96</b>	<b>7.177,93</b>

*e) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

Mediante la sottoscrizione del presente accordo si confermano le modalità ed i criteri adottati dall'Ateneo per l'attuazione dell'istituto delle progressioni orizzontali all'interno della categoria ai sensi della normativa vigente. In relazione agli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, si fa presente che l'Ateneo effettuerà il monitoraggio intermedio degli obiettivi assegnati alle strutture nel mese di ottobre e terrà conto delle rimodulazioni proposte e giustificate principalmente dalle necessità di fronteggiare l'emergenza epidemiologica COVID.

*f) 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, 20/09/2021

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Vincenzo Tedesco)