



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI ACCORDO N. 2 DEL 23.09.2021 "RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE CAT B, C, D - ART. 64 CCNL 19.04.2018 – ANNO 2021".

PARTE I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Dalla data di stipula a valere sul Fondo accessorio 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) Prorettore – Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSA: FLC CGIL, CISL SCUOLA (ora CISL FSUR), FED. UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFSAL, FED. GILDA UNAMS RSU: FLC CGIL, CISL SCUOLA (ora CISL FSUR), SNALS CONFSAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Per le RSU: FLC CGIL, CISL SCUOLA (ora CISL FSUR) Per le RSA: FLC CGIL, CISL SCUOLA (ora CISL FSUR), FED. GILDA UNAMS, SNALS CONFSAL
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo ctg B, C, D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Riparto Fondo risorse decentrate cat B, C, D - art. 64 CCNL 19.04.2018 – anno 2021".
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato l'ipotesi di accordo in data 23.09.2021 Osservazioni dell'Organo di Controllo:
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	



Università degli Studi di Udine

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano integrato della performance triennale 2021 - 2023, previsto dall'art. 10 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 150/2009 e redatto secondo le indicazioni delle "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane" (ANVUR) è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 29.01.2021.
	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021 - 2023 previsto dall'art.1 comma 5 lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190 è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 26.03.2021.
	Il Piano integrato della performance triennale 2021 - 2023 e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021 - 2023 sono pubblicati ai sensi dell'art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Ateneo, in specifica Sezione "Amministrazione trasparente."
	La Relazione integrata sulla Performance 2020 è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009 dal Nucleo di Valutazione e successivamente trasmessa all'ANVUR.

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE CAT B, C, D

Il Fondo ex art. 63 CCNL pari a € 826.460 viene ripartito come segue:

DESTINAZIONE	IMPORTO (compresi oneri carico ente)
Indennità di responsabilità (ex art. 91, comma 3 CCNL, quota fissa 2/3)	€ 168.826
Performance individuale del personale titolare di indennità di responsabilità ex art. 91, comma 3 CCNL (quota variabile 1/3 o indennità di risultato)	€ 84.414
Indennità specialistica per reperibilità tecnica e del CUSA	€ 20.746
Indennità autisti	€ 5.170
Indennità specialistica cat. B, C, D in relazione al ruolo ricoperto	€ 45.560
Indennità specialistica cat. B, C, D in relazione alla funzione specialistica svolta	€ 51.694
Indennità dipendenti che operano in laboratorio	€ 20.000
Indennità per turni, orario disagiato e front office, presenza in servizio necessaria COVID	€ 30.000
PEO	€ 92.357



Università degli Studi di Udine

Indennità mensile accessoria (IMA)	€ 190.585
Performance individuale cat. B, C e D non responsabili	€ 55.500
Performance organizzativa cat. B, C, D non responsabili	€ 60.000
Differenziazione premi individuali	€ 1.608
totale	€ 826.460

In linea con quanto previsto dalla normativa di legge e contrattuale vigente, si evidenzia che la destinazione dell'importo ripartito con il presente accordo è coerente con gli istituti previsti dal CCNL Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 e specificamente con l'art. 64 ove si prevede che le risorse destinate alla contrattazione integrativa finanziano la progressione economica all'interno della categoria, le indennità di responsabilità e le indennità specialistiche, compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti quali la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza, l'indennità mensile accessoria, la performance individuale e organizzativa e la maggiorazione dei premi individuali.

Con riferimento all'indennità di responsabilità attribuita al personale ex art. 91, comma 3 CCNL, la determinazione dell'indennità spettante deriva dall'applicazione di una metodologia di pesatura delle posizioni organizzative differenziata a seconda delle diverse strutture organizzative (es. Uffici dell'Amministrazione Centrale, Dipartimenti ecc.); tale metodologia attribuisce un punteggio alle diverse posizioni attraverso la considerazione di criteri comuni e criteri specifici. Il punteggio ottenuto determina la collocazione in fasce a cui corrispondono determinate indennità, che tengono conto della disponibilità dei Fondi.

L'ipotesi di accordo destina l'importo di €. 168.826 alla remunerazione dell'indennità di responsabilità - parte fissa o posizione - pari ai 2/3 dell'indennità - ed € 84.414 alla remunerazione dell'indennità di responsabilità - parte variabile o risultato - pari all'1/3 dell'indennità.

Per quanto attiene all'indennità di risultato, questa viene attribuita a seguito di valutazione della Performance, secondo i principi contenuti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Tenuto conto che il personale titolare di indennità di responsabilità è valutato sia sotto il profilo del raggiungimento degli obiettivi che delle competenze comportamentali, l'indennità di risultato è commisurata, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nella misura del 50% e ai comportamenti organizzativi nella misura del restante 50%.

Come previsto dall'art.64 del CCNL le risorse del Fondo sono utilizzate per corrispondere indennità di tipo specialistico e indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi.

L'ipotesi di accordo prevede l'individuazione delle seguenti indennità:

1. Indennità specialistica per reperibilità tecnica: si articola in due tipologie a seconda del tipo di attività:
 - al personale che svolge attività di intervento tecnico di messa in sicurezza delle strutture e degli impianti universitari spetta un' indennità, erogata su base mensile, in relazione alle ore di reperibilità svolte, pari all'importo annuo lordo complessivo di € 14.655 per un budget di ore 2021 pari a 6540.



- al personale che svolge attività di intervento tecnico presso le sedi del CUSA spetta un'indennità dell'importo di € 195 annui lordi; tale importo viene erogato a un numero di unità non superiore a 5;
- 2. Indennità autisti: viene assegnata al personale tecnico amministrativo, che svolge le mansioni di autista, in un importo annuo lordo di € 1.948, erogato su base mensile;
- 3. Indennità specialistica cat. B, C, D in relazione al ruolo ricoperto: viene assegnata al personale che svolge attività in materia di sicurezza e prevenzione nell'ambito dei Dipartimenti, edifici o aree didattiche e scientifiche (nell'importo di € 974, € 731, € 487 annui lordi, in relazione alla complessità della sede), al personale che si occupa di sicurezza e prevenzione, rifiuti, emergenze, sorveglianza sanitaria, radioprotezione, ecologia igiene sicurezza ambientale presso l'Amministrazione Centrale (nell'importo di € 731 annui lordi), al personale che a livello locale si occupa di gestione dei rifiuti in relazione alla tipologia del rifiuto prodotto e delle caratteristiche della produzione in termini di periodicità/quantità (nell'importo di € 487, € 292, € 195 annui lordi), ai manager didattici in base alla categoria di appartenenza (nell'importo di € 877 o € 584 annui lordi), al personale che si occupa di custodia delle sedi (nell'importo di € 1.851, € 584, € 195 annui lordi, in relazione alla complessità delle sedi);
- 4. Indennità specialistica cat. B, C, D in relazione alla funzione specialistica svolta: viene assegnata un'indennità specialistica al personale appartenente alle categorie B, C, D non titolare di indennità di responsabilità o di altra indennità specialistica, individuato con provvedimento del Direttore Generale, per un totale complessivo di € 51.694 secondo criteri generali preventivamente individuati. In particolare, detta indennità viene erogata alle funzioni per le quali sia richiesto un elevato livello di autonomia e progettualità, alle funzioni per le quali siano richieste competenze e conoscenze specialistiche, alle funzioni tecnico scientifiche e di supporto alla ricerca e alla didattica per le quali siano richieste competenze e conoscenze specifiche nei Dipartimenti oppure alle funzioni che comportino un apporto a specifici progetti di innovazione e miglioramento, riconducibili anche agli obiettivi di Ateneo.
- 5. Indennità dipendenti che operano in laboratorio: viene assegnata al personale che svolge attività in aree di laboratorio classificate, nei sistemi di monitoraggio dell'Ateneo, come Area laboratori; Area Laboratorio – Agricola; Area Laboratorio-Campagne Esterne, Area laboratorio – Medica sulla base di un indicatore fornito dai Servizi integrati di Prevenzione e Protezione. L'importo totale pari a € 20.000 viene assegnato come segue: per l'indicatore 1 l'importo individuale annuo lordo sarà pari ad € 96, per l'indicatore 3 l'importo individuale annuo lordo sarà pari ad € 288 e per l'indicatore 5 l'importo individuale annuo lordo sarà pari ad € 480.
- 6. Indennità per turni, orario disagiato, front office e presenza in servizio necessaria COVID: vengono assegnati € 19.335 al personale delle portinerie che svolge la propria attività su turni, al personale che, essendo tenuto all'apertura delle sedi, non fruisce della prevista flessibilità e al personale che svolge attività a contatto con gli studenti con presenza fissa obbligatoria in orario predefinito; € 8.000 vengono assegnati al personale che nel periodo di emergenza epidemiologica svolge attività che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro e che rende la prestazione di lavoro in presenza con esclusione della modalità di lavoro agile; vengono inoltre assegnati € 665 annui lordi da suddividersi in egual misura tra il personale addetto al trasporto della corrispondenza.
E' previsto inoltre uno stanziamento di € 2.000 sul quale possono gravare interventi di tipo informatico in caso di intervento prestato in sede al di fuori dell'orario di servizio, nella misura di € 100 lordi per ogni intervento fino alla concorrenza dell'importo complessivo suindicato.



L'indennità mensile accessoria (IMA), erogata al personale tecnico-amministrativo è 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 e l'effettività della prestazione. All'IMA è destinata una somma di euro € 190.585, comprensivi di oneri a carico ente. E' escluso dall'indennità il personale di categoria EP e il personale che, nel corso dell'anno 2020, a prescindere dall'anno di competenza, abbia percepito compensi da progettazione ex D.Lvo. n.50/2016 e compensi per conto terzi per un importo superiore a € 2.000 lordi. L'IMA non spetta, infine, al personale incorso in provvedimenti disciplinari nell'anno 2020.

L'IMA è pari a € 276 annui lordi per dipendente e viene erogata mensilmente in relazione alla percentuale del trattamento economico fondamentale percepito e sulla base dei seguenti criteri:

a) in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro;

b) in caso di distacco sindacale, aspettativa per dottorato di ricerca con diritto al trattamento economico a carico dell'Ateneo, comando presso altra amministrazione e in tutti i casi in cui il dipendente, assente dal servizio ha diritto al trattamento economico a carico dell'Ateneo, l'indennità non spetta.

L'indennità è corrisposta nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71, comma 1 della L. 133/2008.

L'ipotesi di accordo destina € 92.357 al finanziamento dell'istituto della progressione economica orizzontale.

Con riferimento alla destinazione di € 55.500 a remunerazione della Performance individuale dei dipendenti appartenenti alle cat. B, C, D non titolari di indennità di Responsabilità; l'importo verrà attribuito in caso di prestazione lavorativa pari o superiore a 30 giorni nel corso dell'anno, sulla base dei risultati derivanti dall'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dal Consiglio di Amministrazione del 8.03.2012 e successivi aggiornamenti. In particolare la prestazione individuale del personale verrà valutata come previsto dalle schede e relativa nota esplicativa già oggetto di informativa sindacale. La quota individuale, determinata suddividendo l'importo totale a disposizione per il numero degli aventi diritto, viene erogata solo nel caso di valutazione positiva e liquidata in relazione ai risultati della valutazione e alla correlata fascia economica, secondo quanto previsto nella citata nota esplicativa.

Si coglie l'occasione per sottolineare che la valutazione della performance è un processo che riguarda tutto il personale tecnico amministrativo, valutato rispettivamente sotto il profilo delle competenze comportamentali e degli obiettivi assegnati (personale titolare di indennità di responsabilità e personale di categoria EP) o delle competenze comportamentali (personale non titolare di indennità di responsabilità).

In merito ai risultati attesi, si evidenzia che la destinazione degli importi agli istituti della progressione orizzontale, della valutazione della Performance e dell'indennità mensile accessoria mira ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività, incentivando l'impegno e la qualità della performance sia individuale che organizzativa.

Si segnala altresì che quanto previsto nella presente ipotesi di accordo, nonché negli accordi integrativi fin qui sottoscritti, è coerente con i contenuti del Piano della Performance 2021-2023 adottato dall'Ateneo ai sensi dell'art. 10 del D.lgs 150/2009 e con i contenuti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ateneo ai sensi dell'art. 7 del D.lgs 150/2009.

In applicazione dell'art. 20 del CCNL vigente, l'accordo destina la somma di € 1.608 per la differenziazione dei premi individuali rimandando a successiva appendice la definizione della limitata quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione



minima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sia i relativi criteri di assegnazione.

Alla Performance organizzativa cat. B, C, D non responsabili vengono destinati € 60.000. Tenuto conto che il Piano della Performance 2021 – 2023 prevede degli obiettivi specifici per ogni posizione di responsabilità, considerato che a tali obiettivi concorre direttamente o indirettamente il personale di categoria B, C e D non responsabile, la performance organizzativa verrà valutata in relazione alla percentuale media di Ateneo di raggiungimento degli obiettivi ed erogata in caso di raggiungimento degli obiettivi stessi pari o superiore al 60%.

PARTE II – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA RELATIVA AL FONDO EX ART. 63 DEL CCNL

MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In relazione ai contenuti della presente parte, tenuto conto che l'accordo sottoposto a codesto Collegio si riferisce alla destinazione del Fondo ex art. 64 CCNL 19.04.2018, si richiama la relazione tecnico finanziaria relativa alla ricertificazione del Fondo risorse decentrate 2021 – cat. B, C e D a firma del Direttore generale di data 22.09.2021 e la certificazione del Fondo da parte del Collegio dei Revisori in data odierna.

Udine, 23.09.2021

IL DIRETTORE GENERALE
Fto dott. Massimo Di Silverio