

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI ACCORDO N. 3 DEL 27.09.2022 "RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE CAT B, C, D - ART. 64 CCNL 19.04.2018 – ANNO 2022

PARTE I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DELL'ACCORDO

Data di sottoscrizione		27.09.2022
Periodo temporale di vigenza		Dalla data di stipula a valere sul Fondo accessorio 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prorettore – Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSA: FLC CGIL, CISL SCUOLA (ora CISL FSUR), FED. UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFISAL, FED. GILDA UNAMS</p> <p>RSU: FLC CGIL, CISL SCUOLA (ora CISL FSUR), SNALS CONFISAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>Per le RSU: FLC CGIL – CISL università - SNALS CONFISAL</p> <p>Per le RSA: CISL SCUOLA (ora CISL FSUR), FED. GILDA UNAMS</p>
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 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato l'ipotesi di accordo in data 26/09/2022
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Osservazioni dell'Organo di Controllo: vedi verbale allegato
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	Il Piano integrato della performance triennale 2022 - 2024, previsto dall'art. 10 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 28.01.2022.

	<p>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 nel quale è confluito il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022 - 2024 previsto dall'art.1 comma 5 lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190 è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 24.06.2022.</p>
		<p>Il Piano integrato della performance triennale 2022 - 2024 e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 nel quale è confluito il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022 – 2024 sono pubblicati ai sensi dell'art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Ateneo, in specifica Sezione "Amministrazione trasparente."</p> <p>La Relazione sulla Performance 2021 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.</p>

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE CAT B, C, D

Il Fondo ex art. 63 CCNL pari a € 850.500 viene ripartito come segue:

DESTINAZIONE	IMPORTO (compresi oneri a carico Ente)
Indennità di responsabilità (ex art.91 c.3 CCNL, quota fissa 2/3)	168.826,00 €
Performance individuale del personale titolare di indennità di resp. Ex art.91 c.3 CCDN (quota variabile 1/3 o indennità di risultato)	84.414,00 €
Indennità Specialistica cat. B C D in relazione al ruolo ricoperto	40.660,00 €
Indennità Specialistica cat. B C D in relazione alla funzione specialistica	51.694,00 €
Indennità correlate a condizioni di lavoro: Indennità di rischio per dip che operano in laboratorio	20.000,00 €
Indennità correlate a condizioni di lavoro: indennità per turni, orario disagiato, front office	30.000,00 €
Indennità correlate a condizioni di lavoro: indennità autisti	5.170,00 €
Indennità correlate a condizioni di lavoro: custodia	4.900,00 €
Reperibilità tecnica + reperibilità AZIA	20.746,00 €
PEO	93.811,00 €
Indennità mensile accessoria	190.585,00 €
Performance individuale cat.B C D non responsabili	54.194,00 €
Performance organizzativa cat.B C D non responsabili	85.500,00 €
Totale	850.500,00 €

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 e la performance individuale e organizzativa.

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%.

Per quanto attiene all'indennità di responsabilità e all'indennità mensile accessoria si prevede che le medesime verranno erogate a seguito della certificazione della costituzione del Fondo risorse decentrate cat B, C, D da parte del Collegio dei Revisori, compatibilmente con le disponibilità del Bilancio per gli anni di competenza.

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

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

A. Indennità specialistica

1. 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, al personale che presso l'Amministrazione Centrale si occupa di sicurezza e prevenzione, rifiuti, emergenze, sorveglianza sanitaria, radioprotezione, ecologia igiene sicurezza ambientale, ai responsabili di strutture ambulatoriali, 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, ai manager didattici in base alla categoria di appartenenza.
2. 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 altre indennità specialistiche, 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.

B. Indennità per particolari condizioni di lavoro

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. Il criterio di assegnazione è basato su un indicatore (1-2) che tiene conto delle attività "significative" individuate in collaborazione con i Coordinatori dei tecnici dei Dipartimenti, mediante scheda di rilevazione annuale. Per l'indicatore 1 l'importo individuale massimo annuo lordo sarà pari a € 230, per l'indicatore 2 l'importo individuale massimo annuo lordo sarà pari ad € 384 con possibile riduzione proporzionale dei suddetti importi in relazione alla disponibilità finanziaria.

Indennità per turni, orario disagiato, front office, presenza in servizio necessaria e altri disagi: 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 complessivamente e ripartiti in egual misura fra il personale che nel 2022 svolge attività che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro e che rende la prestazione 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. È 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.

Indennità autisti: viene assegnata al personale tecnico amministrativo, che svolge le mansioni di autista, in un importo annuo lordo di € 1.948.

Indennità di custodia delle sedi: la suddetta indennità viene erogata in relazione agli interventi effettuati al di fuori dell'orario di lavoro, nell'ambito delle funzioni di custode; ciascun intervento verrà remunerato per € 75 ad intervento fino all'importo massimo di € 1.850 per la custodia della sede dei Rizzi e per € 25 ad intervento fino all'importo massimo di € 625 per le altre sedi.

C. Reperibilità

Reperibilità tecnica di Ateneo e reperibilità AZIA	€ 20.746
--	----------

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, in relazione alle ore di reperibilità svolte, pari all'importo annuo lordo complessivo di € 14.655 per un budget di ore 2022 pari a 6560.
- 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.

D. Progressione economica orizzontale

Alla progressione economica viene destinata la somma di € 93.811.

E. Indennità mensile accessoria ai sensi dell'art.41, comma 4, CCNL normativo 2002 – 2005 economico 2002 – 2003

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 2021, 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 2021.

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 di criteri definiti nell'accordo.

F. Performance individuale cat. B, C, D non responsabili

Con riferimento alla destinazione di € 54.194 la 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.

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).

G Performance organizzativa cat. B, C, D non responsabili

Alla Performance organizzativa cat. B, C, D non responsabili vengono destinati € 85.500. Si precisa che nel Piano Programmatico degli interventi 2022 – 2024 della LR2/2011, nell'ambito dell'obiettivo operativo 1.3 Ridisegnare il modello organizzativo dell'Ateneo è prevista l'erogazione di premi incentivanti al personale in ragione degli obiettivi di miglioramento organizzativo e gestionale realizzati. Le risorse derivanti dal finanziamento regionale sono correlate al raggiungimento degli obiettivi operativi individuati nel Piano della Performance 2022 – 2024; 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 sopra citati; in particolare in caso di raggiungimento degli obiettivi stessi pari o superiore al 60%, la performance organizzativa si intende pienamente raggiunta e l'importo a disposizione viene distribuito fra tutto il personale.

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 2022-2024 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.

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 certificazione del Fondo risorse decentrate 2022 – cat. B, C e D a firma del Direttore generale del 17.05.2022 e la certificazione del Fondo da parte del Collegio dei Revisori in data 23.05.2022.

Udine, 27.09.2022

IL DIRETTORE GENERALE
Fto dott. Massimo Di Silverio