

Il Direttore Generale

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO **ANNO 2021**

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

	azione relative ag	li adempimenti della legge.		
Data di	sottoscrizione	15.12.2021		
contratto				
Periodo temporale di vigenza		parte economica 1.01.2021- 31.12.2021		
Composizione		Parte Pubblica		
della delegazi	one trattante	Delegato del Rettore		
		Direttore Generale		
		Organizzazioni ammesse alle trattative: FLC-CGIL, CISL-FSUR, , UIL-		
_		RUA, SNALS, UGL-CSA, FGU – UNAMS RSU		
		iteri, er inde, e ed een, i e e e e inde		
		Organizzazioni firmatarie dell'ipotesi		
		CISL-FSUR, SNALS-CONFSAL, FGU – UNAMS, Federazione UIL		
•		Scuola RUA)		
Soggetti destinatari		Personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D, EP con		
88		trattamento economico a carico del bilancio universitario		
Materie trattate dal contratto		Costituzione e ripartizione del Fondo del salario accessorio 2021		
integrativo (descrizione		Indennità Mensile Accessoria		
sintetica)				
		Progressione Economica all'interno della categoria		
		 Conferimento degli incarichi di responsabilità al personale delle Categorie B, C e D 		
		Retribuzione di posizione e di risultato al personale della		
g		categoria EP		
		Performance Organizzativa anno 2021		
8	Intervento	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?		
8	dell'Organo di	SI		
ite ti ti	controllo			
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	interno.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:		
de du du gli	Allegazione			
mr mr oce deg	della	Nessun rilievo		
per de pro e (Certificazione			
dis la	dell'Organo di			
H	controllo			
	interno alla			



Il Direttore Generale

Relazione illustrativa.	
rispetto degli obblighi di legge che in caso di	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Piano Performance triennio 2021 – 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'adunanza del 11.03.2021 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
comportano la sanzione del	previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Approvazione del Consiglio d'Amministrazione in data 11.03.2021 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Pubblicazione dati pertinenti assolta.
accessoria	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione delle performance per l'anno 2021 verrà validata dall'OIV entro il termine fissato dalla legge.
Eventuali osservazioni: Nessuna	

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:

1. Premessa.

- 1. Il Fondo del salario accessorio 2021 è costituito dalle risorse indicate nel Decreto del Direttore Generale n. 1311 del 14.10.2021.
- 2. L'ammontare delle risorse che residuano dall'anno 2020, spendibili nell'anno 2021, è individuato e certificato dal Responsabile dell'Area Finanziaria.
- 3. Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 (al netto degli oneri carico ente) è così costituito:

FONDI ART. 63 ANNO 2021



Il Direttore Generale

RIPARTIZIONE RISORSE STABILI		820.874
IMA- ART. 5		510.000
IND. RESPONSABILITÀ B-C-D- ART. 6		140.000
IND. RESPONSABILITÀ CAT. D- ART. 7		13.165
PEO		110.000
performance organizzativa		47.709
RIPARTIZIONE RISORSE VARIABILI		91.219
performance organizzativa		91.219

FONDI ART. 65 ANNO 2021

RIPARTIZIONE RISORSE STABILI	203.185
INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO (EP in servizio)	182.000
vincolo PEO 2020	16.000
somme da contrattare	5.185
RIPARTIZIONE RISORSE VARIABILI	80.559
da contrattare	80.559

- Fondo risorse decentrate art 63 - ANNO 2021

Risorse stabili (Unico importo consolidato anno 2017)	1.110.070
Risorse stabili soggette al limite di cui all'articolo 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017	36.146
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. a) - RIA cessati intero	2.189
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. e) - differenziali cessazioni anno (B, C e D)	33.957
Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	285.930
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 60 (anni di riferimento 2016/2018) - lettere d) ed e) -	13.679



Il Direttore Generale

Rideterminazione incrementi stipendiali cessati	1.297
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. f) - 0,1% del Monte salari anno 2015	4.729
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. d) - stabili incrementi della dotazione organica	266.225
Risorse variabili soggette al limite di cui all'articolo 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017	335
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) - ria cessazioni rateo anno 2020 (B, C e D)	335
Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	91.219
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) - differenziali cessazioni rateo anno 2020 (B, C e D)	3.925
Somme non utilizzate anno precedente	1.480
Risparmi buoni pasto anno 2020	54.194
Quota riservata al fondo per attività conto terzi o programmi comunitari	31.620
Decurtazioni	-537.847
Riduzione Fondo10 % del Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	-43.554
Decurtazioni Fondo Art. 1, c. 456, L.147/2013	-50.748
Decurtazione per peo art. 88 c. 4 CCNL 2006-2009	-443.545

Totale risorse stabili	1.110.070
Totale Risorse certe e stabili soggetti a limite	36.146
Totale Risorse certe e stabili non soggette a limite	285.930
. Totale risorse variabili soggette a limite	335
Totale risorse variabili non soggette a limite	91.219



Il Direttore Generale

Decurtazione per PEO al 31.12.2020	-443.545
Riduzioni di legge	-94.302
Fondo 2021 soggetto a limiti (netto PEO)	608.704
Fondo 2021 non soggetto a limiti	377.149

- Fondo risorse decentrate art 65 - ANNO 2021

Risorse stabili (Unico importo consolidato anno 2017)	211.520
Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	17.500
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 60 (anni di riferimento 2016/2018) - lettere d) ed e) -	803
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. e) - 0,1% del Monte salari anno 2015	52
incrementi stipendiali cessati	70
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. c) - stabili incrementi della dotazione organica	16.575
Risorse stabili soggette al limite di cui all'articolo 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017	1.845
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 3, lett. d) - differenziali cessazioni anno 2019 (EP)	1.845
Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)	80.559
Risparmi buoni pasto anno 2020	3.451
ART 66 C 4 CCNL 16-18 -risorse non utilizzate anno precedente	77.108
Decurtazioni	-27.680
Riduzione Fondo10 % del Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	-4.131
Decurtazioni Fondo Art. 1, c. 456, L.147/2013	-1.787
Decurtazione per peo art. 88 c. 4 CCNL 2006-2009	-21.762



Il Direttore Generale

Totale risorse stabili	211 520
1 Otale risorse stabin	211.520
Totale risorse stabili soggette a limite	1.845
Totale Risorse certe e stabili non soggette a limite	17.500
Totale risorse variabili non soggette a limite	80.559
Decurtazione per PEO al 31.12.2020	-21.762
Riduzioni di legge	-5.918
Fondo 2021 soggetto a limiti (netto PEO)	185.685
Fondo 2021 non soggetto a limiti	98.059

Riepilogo Fondo Risorse decentrate da sottoporre al tetto 2016, ex art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017

Fondo art 63 2021 soggetto a limiti (lordo PEO)	992.625
Fondo art 65 2021soggetto a limiti (lordo PEO)	197.131
TOTALE FONDO soggetto a limiti	1.189.756

Confronto con il fondo 2016:

	2016	2021
Fondo Art.63 lordo PEO	918.501	992.625
Fondo Art. 65 lordo PEO	198.210	197.131
Totale	1.116.711	1.189.756
Decurtazione da operare solo su fondo art. 63	-73.045	



Il Direttore Generale

Riepilogo Fondo 2021, al netto del taglio di cui art. 23 c. 2 DLGS 75/2017 e comprensivo delle poste non soggette al limite ex art. 11 del D.L. n. 135/2018 convertito con modifiche in L. n. 12/2019:

Fondo Art.63 risorse stabili	820.874
Fondo Art. 63 - risorse variabili	91.219
Fondo Art. 65 risorse stabili	203.185
Fondo Art. 65 - risorse variabili	80.559
PEO	395.367
Totale	1.591.204

L'ammontare delle PEO a Bilancio al 01/01/2021 è pari ad € 395.367.

Sulla base del suddetto Fondo, anno 2021, le parti stipulanti, pubblica e sindacale, sono addivenute, in data 24.11.2021 ad una nuova ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo, nell'ambito della quale hanno concordato in merito a:

- Indennità Mensile Accessoria
- Progressione Economica all'interno della categoria
- Conferimento degli incarichi di responsabilità al personale delle Categorie B, C e D
- Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP
- Performance Organizzativa anno 2021

A tal riguardo risulta utile rammentare che l'impiego delle relative risorse deve oggi avere luogo nel contesto di un quadro normativo peculiare. La legge, invero, con riferimento al lavoro pubblico attribuisce competenza pressoché esclusiva alla contrattazione collettiva in materia retributiva (certamente con riferimento al salario accessorio e di produttività).

Al contempo, dal 2009 (d.lgs. 150/2009), è stata opportunamente vietata l'attribuzione di trattamenti economici c.d. a pioggia (testualmente «in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi») degli incentivi e dei premi collegati alla performance.

2. Modifiche al CCI del 2020

L'ipotesi di CCI, sottoscritta in data 24.11.2021 e relativa all'anno 2021 è stata redatta alla luce del Contratto collettivo integrativo a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 2016/2018 relativo al



Il Direttore Generale

personale del Comparto "Istruzione e Ricerca" SEZIONE UNIVERSITA' E AZIENDE OSPEDALIERO UNIVERSITARIE firmato in data 19.4.2018. Rispetto al CCI per l'anno 2020 sono state apportate le seguenti modifiche:

- Tenuto conto dell'epoca di sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto per l'anno 2021 è stato possibile impegnare le somme da destinare alle PEO.
- Risulta parzialmente modificata la disciplina relativa al conferimento degli incarichi di responsabilità al personale di Categoria B, C e D.
- Risulta parzialmente modificata la disciplina relativa al conferimento degli incarichi di posizione e di risultato al personale di categoria EP

3. Indennità accessoria mensile

Ai sensi dell'art. 64 del CCNL viene confermata un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità, attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D nella misura sotto specificata

Categoria di inquadramento	Indennità mensile	Importo Annuo Unitario
В	€ 265,00	€ 3.180
С	€ 285,00	€ 3.420
D	€ 305,00	€ 3.660

L'indennità verrà ridotta o sospesa in caso di riduzione o di sospensione del trattamento economico. L'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

4. Progressione Economica all'interno della categoria

Le risorse complessivamente impegnate per le Progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale di categoria B, C, D sono pari e € 110.000,00.

Le progressioni economiche all'interno delle singole categorie vengono realizzate nel rispetto dei criteri contenuti nel Contratto Collettivo Integrativo 2019 (art. 11).

La procedura di progressione è finalizzata a consentire il passaggio al superiore livello d'inquadramento del 70% degli aventi diritto alla progressione alla data del 31 dicembre 2020.

La decorrenza delle progressioni è fissata al 1º gennaio 2021.

5. Conferimento degli incarichi di responsabilità al personale delle categorie B, C, D

Gli incarichi di responsabilità che danno diritto alle indennità previste nel CCI 2019 sono conferiti annualmente, con provvedimento scritto, dal Direttore Generale, che ne definisce l'importo.

I criteri generali per il conferimento di incarichi di responsabilità e gli indicatori per l'eventuale valutazione periodica dei medesimi sono determinati dall'Amministrazione.

Il Direttore Generale determina annualmente (salvo diversa esigenza), sentito il responsabile dell'Area/ Struttura, il numero e le caratteristiche delle indennità attribuite alla Struttura medesima.



Il Direttore Generale

Il conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo è coordinato con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

La verifica circa il corretto ed efficace adempimento dell'incarico di responsabilità è effettuata dall'Amministrazione all'esito della presentazione, da parte del soggetto al quale è conferito l'incarico, al Direttore Generale, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di svolgimento dell'incarico, di una relazione scritta nella quale vengano indicate le attività svolte e i risultati conseguiti. La presentazione della relazione è condizione per l'eventuale rinnovo dell'incarico. La mancata presentazione della relazione determina la sospensione del pagamento dell'indennità, relativamente ai ratei maturati ed eventualmente non ancora versati.

6. Performance Organizzativa anno 2021

In considerazione degli eccellenti risultati raggiunti dall'Ateneo nell'anno di riferimento del contratto, ritenendo fondamentale l'apporto del Personale TAB nella sua interezza, al raggiungimento dei risultati ottenuti, sulla base della performance organizzativa aziendale raggiunta dall'Ateneo, come validata dall'O.I.V.,

- a. una quota del 70% delle economie del Fondo del salario accessorio costituito ai sensi dell'art. 63, comma 3, viene attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, con esclusione del personale incorso in sanzioni disciplinari, sotto forma di una-tantum alla voce "Performance Organizzativa di Ateneo";
- b. una quota del 30% delle economie del Fondo del salario accessorio costituito ai sensi dell'art. 63, comma 3, viene attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, con esclusione del personale incorso in sanzioni disciplinari, sotto forma di una-tantum sulla base di un criterio proporzionato al numero di presenze effettive rispetto a quelle massime previste.

A tal fine vengono stabiliti i seguenti criteri:

Nel computo del coefficiente di presenza non sono considerati i periodi di assenza legati a:

- congedo per maternità, di paternità e parentale;
- congedo per motivi di famiglia, di studio e di formazione;
- ricoveri ospedalieri e i relativi periodi di convalescenza attribuiti, immediatamente dopo le dimissioni del paziente, dalla medesima struttura;
- distacco sindacale ai sensi dell'accordo quadro sulle prerogative sindacali.
 La ripartizione delle risorse di ciascun anno avverrà in maniera proporzionale alle presenze in servizio con esclusione del personale che nell'anno 2020 abbia effettuato più di 20 giorni di assenza dal servizio per malattia.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo dei fondi

FONDI'EX ART. 63

RIPARTIZIONE RISORSE STABILI	678.272
Indennità accessoria mensile art. 64, comma 5 del CCNL 2016/2018	501.656
Indennità connesse all'attribuzione di responsabilità al personale delle categorie B, C, e D (art. 64, comma 2 CCNL 2016/2018)	73.665



Il Direttore Generale

Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di categoria D – (Art. 64 comma 2, CCNL 2016/2018)	12.165
0,1 % vincolato per peo (art. 63, comma 2, lett. f , CCNL 2016/2018)	4.729
SOMME RESIDUE	86.057
RIPARTIZIONE RISORSE VARIABILI	47.919
SOMME RESIDUE DA ATTIVITA' C/TERZI O PROG. COMUNITARI	21.989
SOMME RESIDUE	25.930

FONDI ART. 65

RIPARTIZIONE RISORSE STABILI	188.661	
INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO	165.750	
0,1 % vincolato per peo (art. 65, comma 2, lett. e , CCNL 2016/2018)	mma 2, lett. e , CCNL 52	
SOMME RESIDUE	22.859	
RIPARTIZIONE RISORSE VARIABILI	47.168	
SOMME RESIDUE	47.168	

B) <u>Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa</u>

L'accordo in esame si pone in linea con i principi di meritocrazia e premialità di cui alla normativa vigente, secondo quanto stabilito dall'art. 64, comma 3, del CCNL 2016/2018 – Comparto "Istruzione e Ricerca".

D) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza e di efficacia tracciati dalle riforme legislative, sulla base di criteri improntati alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, in maniera da rendere l'azione amministrativa in linea con gli obiettivi perseguiti dall'Ateneo anche in relazione ad un equilibrato utilizzo delle risorse, in coerenza con criteri di premialità delle strutture e del personale ivi impegnato.

G) Altre informazioni ritenute utili



Il Direttore Generale

Il Direttore Generale

Le parti hanno, tra l'altro, espressamente previsto che nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa, l'Amministrazione potrà sospendere, in tutto o in parte, l'esecuzione del presente accordo, dando preavviso di 15 giorni alle altre parti stipulanti.

Ciascuna parte può comunicare alla controparte, a mezzo lettera raccomandata a.r. o tramite posta elettronica certificata, la disdetta motivata dal contratto collettivo integrativo almeno 30 giorni prima della data dalla quale la disdetta è destinata a produrre effetti

Catanzaro, 15.12.2021

88100 Catanzaro - Viale Europa (*località Germaneto*) - Tel. 0961.3696101 - Fax 0961.3696108