



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	13.04.2021	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	parte economica 1.01.2020- 31.12.2020	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica Delegato del Rettore Direttore Generale	
	RSU	
	Organizzazioni ammesse alle trattative: FLC-CGIL, CISL-FSUR, , UIL-RUA, SNALS, UGL-CSA, RSU  Organizzazioni firmatarie dell'ipotesi RSU, CISL-FSUR, CGIL-FLC, SNALS-CONFSAL,	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D, EP con trattamento economico a carico del bilancio universitario	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Costituzione e ripartizione del Fondo del salario accessorio 2020</li><li>• Progressione economica all'interno della categoria (solo parte normativa)</li><li>• Economie anno 2020</li></ul>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>SI</b>  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:  <b>Nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Piano Performance triennio 2020 – 2022 approvato dal Consiglio di</b>



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

*Il Direttore Generale*

<p>di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><b>Amministrazione nell'ambito dell'adunanza del 26.02.2020.</b></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  <b>Programmi approvati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito delle adunanze del 26.02.2020 (Piano Integrato d'Ateneo costituito dal Piano delle Performance e dal Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  <b>Pubblicazione dati pertinenti assolta.</b></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  <b>La Relazione, per l'anno 2019, è stata validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo con documento del 13.10.2020</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni:</b> Nessuna</p>	

**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.**

Con D.D.G. n. 1505 del 17.12.2020 è stato determinato il Fondo Salario Accessorio per l'anno 2020 (per la determinazione vedasi Relazione Tecnico-Finanziaria) presentato al Collegio dei Revisori dei Conti, unitamente alla presente Relazione quale parte integrante della stessa.

Il fondo del salario accessorio per l'anno 2020 (al netto degli oneri carico ente) è così costituito:

➤ **Costituzione del "Fondo Risorse Decentrate"- art. 63 CCNL 2016/2018**

<b><u>Fondo risorse decentrate art 63 - ANNO 2020</u></b>	
<b><u>Risorse stabili</u></b>	<b><u>1.078.264</u></b>
<b><u>Fondo certificato anno 2019 (lordo PEO)</u></b>	<b><u>1.078.264</u></b>
<b><u>Totale risorse stabili</u></b>	<b><u>1.078.264</u></b>



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA  
di CATANZARO

Il Direttore Generale

<u>Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</u>	<u>233.647</u>
<u>Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. a) - RIA cessati intero</u>	<u>103</u>
<u>Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. e) - differenziali cessazioni anno (B, C e D)</u>	<u>13.716</u>
<u>Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. f) - 0,1% del Monte salari anno 2015</u>	<u>4.729</u>
<u>Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. d) - stabili incrementi della dotazione organica</u>	<u>215.099</u>
<u><i>Totale risorse stabili</i></u>	<u><i>233.647</i></u>
<u>Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</u>	<u>47.919</u>
<u>Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) - differenziali cessazioni rateo anno 2020 (B, C e D)</u>	<u>9.873</u>
<u>Quota riservata al fondo per attività conto terzi o programmi comunitari</u>	<u>21.989</u>
<u>Somme non utilizzate anno precedente, art. 64 c. 6 Ccnl 2016-18</u>	<u>15.242</u>
<u>Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) - ratei di ria 2020 (B, C e D)</u>	<u>815</u>
<u><i>Totale risorse variabili</i></u>	<u><i>47.919</i></u>
<u>Decurtazioni</u>	<u>-568.178</u>
<u>Riduzione Fondo 10 % del Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. 266/2005)</u>	<u>-43.554</u>
<u>Decurtazioni Fondo Art. 1, c. 456, L.147/2013</u>	<u>-50.748</u>
<u>Costo PEO al 31.12.2018</u>	<u>-473.876</u>
<u><i>Totale decurtazioni</i></u>	<u><i>-568.178</i></u>

<u>Totale risorse stabili</u>	<u>1.078.264</u>
<u>Totale Risorse certe e stabili non soggette a limiti</u>	<u>233.647</u>
<u>Totale risorse variabili non soggette a limite</u>	<u>47.919</u>
<u>Costo PEO al 31.12.2019</u>	<u>-473.876</u>
<u>Totale decurtazioni</u>	<u>-94.302</u>



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA  
di CATANZARO

Il Direttore Generale

Fondo 2020 soggetto a limiti (netto PEO)	510.086
Fondo 2020 non soggetto a limiti	281.566

➤ Costituzione del "Fondo Risorse Decentrate"- art. 65 CCNL 2016/2018

<u>Fondo risorse decentrate art 65 - ANNO 2020</u>	
<u>Risorse stabili</u>	<u>211.549</u>
<u>Fondo certificato anno 2019 (lordo PEO)</u>	<u>211.549</u>
<u><i>Totale risorse stabili</i></u>	<u><i>211.549</i></u>
<u>Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</u>	<u>1.897</u>
<u>Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. e) - 0,1% del Monte salari anno 2015</u>	<u>52</u>
<u>Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 3, lett. d) - differenziali cessazioni anno 2019 (EP)</u>	<u>1.845</u>
<u><i>Totale risorse stabili</i></u>	<u><i>1.897</i></u>
<u>Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</u>	<u>47.168</u>
<u>ART 66 C 4 CCNL 16-18 -risorse non utilizzate anno precedente</u>	<u>33.168</u>
<u>Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. c) - stabili incrementi della dotazione organica</u>	<u>14.000</u>
<u><i>Totale risorse variabili</i></u>	<u><i>47.168</i></u>
<u>Decurtazioni</u>	<u>-17.364</u>
<u>Riduzione Fondo 10 % del Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. 266/2005)</u>	<u>-4.131</u>
<u>Decurtazioni Fondo Art. 1, c. 456, L.147/2013</u>	<u>-1.787</u>
<u>Costo storico PEO al 31.12.2017</u>	<u>-11.446</u>
<u><i>Totale decurtazioni</i></u>	<u><i>-17.364</i></u>
-	
<u>Totale risorse stabili</u>	<u>211.549</u>
<u>Totale Risorse certe e stabili non soggette a limiti</u>	<u>1.897</u>
<u>Totale risorse variabili non soggette a limite</u>	<u>47.168</u>
<u>Costo PEO al 31.12.2019</u>	<u>-11.446</u>



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

<u>Totale decurtazioni</u>	<u>-5.918</u>
<u>Fondo 2020 soggetto a limiti (netto PEO)</u>	<u>194.185</u>
<u>Fondo 2020 non soggetto a limiti</u>	<u>49.065</u>

Fondo salario accessorio in applicazione limiti di legge (l'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017 ) - -

<u>Fondo art 63 2020 soggetto a limiti lordo PEO</u>	<u>983.962</u>	-
<u>Fondo art 65 2020 soggetto a limiti lordo PEO</u>	<u>205.631</u>	-
<u>TOTALE FONDI soggetti a limiti</u>	<u>1.189.593</u>	-

Confronto con i fondi 2016 lordo Peo - -

-	<u>2016</u>	<u>2020</u>	<u>taglio lineare</u>
<u>Fondo Art.63</u>	<u>918.501</u>	<u>983.962</u>	<u>-65.461</u>
<u>Fondo Art. 65</u>	<u>198.210</u>	<u>205.631</u>	<u>-7.421</u>
<u>Totale</u>	<u>1.116.711</u>	<u>1.189.593</u>	<u>-72.882</u>

- L'importo dell'anno 2020 per la contrattazione integrativa personale non dirigente, ex art. 63 e 65 CCNL, sulla base delle decurtazioni e degli incrementi effettuati, è il seguente:

<u>Fondo 2020 al netto del taglio lineare di cui art. 23c. 2 DLGS 75/2017+ somme non soggette al limite</u>	
<u>Fondo Art.63 risorse stabili</u>	<u>678.272</u>
<u>Fondo Art. 63 - risorse variabili</u>	<u>47.919</u>
<u>Fondo Art. 65 risorse stabili</u>	<u>188.661</u>
<u>Fondo Art. 65 - risorse variabili</u>	<u>47.168</u>
<u>PEO</u>	<u>485.322</u>
<u>Totale</u>	<u>1.447.342</u>

L'ammontare delle PEO a Bilancio al 01/01/2020 è pari ad € 485.322



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

FONDI EX ART. 63

<b>RIPARTIZIONE RISORSE STABILI</b>	<b>678.272</b>
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
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
<b>SOMME RESIDUE</b>	<b>86.057</b>
<b>RIPARTIZIONE RISORSE VARIABILI</b>	<b>47.919</b>
<b>SOMME RESIDUE DA ATTIVITA' C/TERZI O PROG. COMUNITARI</b>	<b>21.989</b>
<b>SOMME RESIDUE</b>	<b>25.930</b>

FONDI ART. 65

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

Sulla base del suddetto Fondo, anno 2020, le parti stipulanti, pubblica e sindacale, sono addivenute, in data 16.02.2020 ad una nuova ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo, nell'ambito della quale hanno concordato in merito a:

- Indennità accessoria mensile
- Progressione economica all'interno della categoria



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

*Il Direttore Generale*

- Economie anno 2020

In considerazione dell'epoca di conclusione del contratto integrativo, per l'anno 2020, non verranno realizzate progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento.

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 2019**

L'ipotesi di CCI, sottoscritta in data 25.09.2018 e relativa all'anno 2020 è stata redatta alla luce del Contratto collettivo integrativo a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 2016/2018 relativo al personale del Comparto "Istruzione e Ricerca" SEZIONE UNIVERSITA' E AZIENDE OSPEDALIERO UNIVERSITARIE firmato in data 19.4.2018.

## **3. Art. 3 - Indennità accessoria mensile**

Ai sensi dell'art. 64 del CCNL viene confermata, rispetto al CCI del 2019, 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
B	€ 265,00	€ 3.180
C	€ 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. Art. 4 - Progressione Economica all'interno della categoria**

Le progressioni economiche all'interno delle singole categorie, in considerazione del tempo di stipulazione del contratto integrativo, che consente la decorrenza di eventuali progressioni solo dal 1° gennaio 2021, vengono differite al prossimo contratto integrativo

## **5. Art.5 - Economie anno 2020**

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



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

*Il Direttore Generale*

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

<b>RIPARTIZIONE RISORSE STABILI</b>	<b>678.272</b>
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
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
<b>SOMME RESIDUE</b>	<b>86.057</b>
<b>RIPARTIZIONE RISORSE VARIABILI</b>	<b>47.919</b>
<b>SOMME RESIDUE DA ATTIVITA' C/TERZI O PROG. COMUNITARI</b>	<b>21.989</b>
<b>SOMME RESIDUE</b>	<b>25.930</b>





# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Il Direttore Generale

FONDI ART. 65

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

**B) 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**

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**

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, 14.04.2021

Il Direttore Generale

Dott. Roberto Scicchilli