



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

*Il Direttore Generale*

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2023

**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 del contratto</b>	23/05/2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	parte economica 1.01.2023- 31.12.2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica Delegato del Rettore Direttore Generale  Organizzazioni ammesse alle trattative: FLC-CGIL, CISL-FSUR, SNALS, FGU – UNAMS - RSU  Organizzazioni firmatarie del contratto: FLC-CGIL, CISL-FSUR, SNALS, FGU – UNAMS - RSU
<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>• Indennità Mensile Accessoria</li><li>• Conferimento incarichi di responsabilità al personale delle categorie B, C e D</li><li>• Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP</li><li>• Performance organizzativa anno 2023 categorie B – C e D</li><li>• Performance organizzativa anno 2023 categoria EP</li><li>• Welfare integrativo</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? Si  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

*Il Direttore Generale*

<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Piano Performance triennio 2023 – 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'adunanza del 27/01/2023</b>
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Approvazione del Consiglio d'Amministrazione in data 27/01/2023</b>
	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>
	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 2022 è stata validata dall'OIV entro il termine fissato dalla legge.
<b>Eventuali osservazioni:</b>	

**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.**

La parte normativa del presente contratto - riferito all'annualità 2023 - è rinvenibile nel contratto collettivo integrativo - parte normativa 2016-2018, contenente la disciplina dei relativi istituti, fatte salve le modifiche apportate in questa sede.

L'allegato contratto collettivo regola esclusivamente la parte economica 2023 e dunque l'assegnazione delle relative risorse.

Il Fondo del salario accessorio 2023 è costituito dalle risorse indicate nel Decreto del Direttore Generale n. 188 del 15.02.2023

L'ammontare delle risorse che residuano dall'anno 2022, spendibili nell'anno 2023, è individuato e certificato dal Responsabile dell'Area Finanziaria.

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 (al netto degli oneri carico ente) è così costituito:

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



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

*Il Direttore Generale*

<b>Fondo risorse decentrate art 63 - ANNO 2023</b>	
<b>Risorse stabili (Unico importo consolidato anno 2017)</b>	<b>1.110.070</b>
<b>Risorse stabili soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</b>	<b>84.036</b>
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. a) RIA cessati intero	4.758
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 2, lett. c) differenziali cessazioni anno (B, C e D)	79.278
<b>Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</b>	<b>460.369</b>
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 60 (anni di riferimento 2016/2018) - lettere d) ed e) -	13.679
Incrementi stipendiali cessati	3.111
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	438.850
<b>Risorse variabili soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</b>	<b>525</b>
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) ria cessazioni rateo anno 2023 (B, C e D)	525
<b>Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</b>	<b>53.709</b>
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 63, c. 3, lett. d) differenziali cessazioni rateo anno 2023(B, C e D)	8.800
Risorse non utilizzate anno precedente	
Quota riservata al fondo per attività conto terzi o programmi comunitari	44.909
<b>Decurtazioni</b>	<b>-708.076</b>



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

*Il Direttore Generale*

Riduzione Fondo 10 % 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	-613.774

<b>Totale risorse stabili</b>	<b>1.110.070</b>
<b>Incrementi stabili soggetti a limite</b>	<b>84.036</b>
<b>Totale Risorse certe e stabili non soggette a limiti</b>	<b>460.369</b>
<b>Totale risorse variabili soggette a limite</b>	<b>525</b>
<b>Totale risorse variabili non soggette a limite</b>	<b>53.709</b>
<b>Costo PEO al 31.12.2022</b>	<b>-613.774</b>
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>-94.302</b>
<b>Fondo 2023 soggetto a limiti (netto PEO)</b>	<b>486.555</b>
<b>Fondo 2023 non soggetto a limiti</b>	<b>514.078</b>

➤ **Costituzione del “Fondo Risorse Decentrate” - art. 65 CCNL 2016/2018**

<b>Fondo risorse decentrate art 65 - ANNO 2023</b>	
<b>Risorse stabili (Unico importo consolidato anno 2017)</b>	<b>211.520</b>
<b>Risorse stabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</b>	<b>17.500</b>
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. c) 0,1% del Monte salari anno 2015	52



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

*Il Direttore Generale*

Incrementi stipendiali cessati	70
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 2, lett. c) stabili incrementi della dotazione organica	16.575
<b>Risorse stabili soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</b>	<b>1.845</b>
Incrementi CCNL 2016/2018 - art. 65, c. 3, lett. d) differenziali cessazioni anno 2019 (EP)	1.845
<b>Risorse variabili non soggette al limite (art. 11 DL 135/2018 convertito in L. n. 12/2019)</b>	<b>74.344</b>
ART 66 C 4 CCNL 16-18 -risorse non utilizzate anno precedente	74.344
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>74.344</b>
<b>Decurtazioni</b>	<b>-41.869</b>
Riduzione Fondo 10 % del Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	-4.131
Decurtazioni Fondo Art. 1, c. 456, L.147/2013	-1.787
Costo PEO al 31.12.2022	-35.951
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>211.520</b>
<b>Totale risorse stabili soggette a limiti</b>	<b>1.845</b>
<b>Totale Risorse certe e stabili non soggette a limiti</b>	<b>17.500</b>
<b>Totale risorse variabili non soggette a limite</b>	<b>74.344</b>
<b>Costo PEO al 31.12.2022</b>	<b>-35.951</b>
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>-5.918</b>
<b>Fondo 2023 soggetto a limiti (netto PEO)</b>	<b>171.496</b>
<b>Fondo 2023 non soggetto a limiti</b>	<b>91.844</b>



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

*Il Direttore Generale*

**Confronto con il fondo 2016 al fine di determinare la decurtazione da apportare al Fondo 2023:**

Fondo art 63 2023 soggetto a limiti (lordo PEO)	995.384
Fondo art 65 2023 soggetto a limiti (lordo PEO)	197.131
<b>TOTALE FONDO</b> soggetto a limiti	<b>1.192.515</b>

	<b>2016</b>	<b>2023</b>
Fondo Art.63 lordo peo	918.501	995.384
Fondo Art. 65 lordo peo	198.210	197.131
<b>Totale</b>	<b>1.116.711</b>	<b>1.192.515</b>
<i>decurtazione</i>	<i>-75.804</i>	

- L'importo dell'anno 2023 per la contrattazione integrativa personale non dirigente, *ex artt. 63 e 65 CCNL*, sulla base delle decurtazioni e degli incrementi effettuati, è il seguente:

Fondo Art.63 risorse stabili	871.120
Fondo Art. 63 - risorse variabili	53.709
Fondo Art. 65 risorse stabili	188.996
Fondo Art. 65 - risorse variabili	74.344
PEO	534.464
<b>Totale</b>	<b>1.722.633</b>

L'ammontare delle PEO a Bilancio al 01/01/2023 è pari ad C. 534.464 come da tabella riportata.

Sulla base del suddetto Fondo, anno 2023, le parti stipulanti, pubblica e sindacale, sono addivenute, in data 23.05.2024 al Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo, nell'ambito della quale hanno concordato in merito a:

- Indennità Mensile Accessoria (Art. 3)
- Conferimento incarichi di responsabilità al personale delle categorie B, C e D (Art. 6)
- Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP (Art. 7)
- Performance organizzativa anno 2023 Categorie B C e D (Art. 8)
- Performance organizzativa anno 2023 Categoria EP (Art.9)
- Welfare integrativo

## 2. Modifiche al CCI del 2022



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

## *Il Direttore Generale*

Il CCI, sottoscritto in data 23.05.2024 e relativo all'anno 2023 è stata redatta nel rispetto del CCNL 2016/2018 relativo al personale del Comparto "Istruzione e Ricerca" SEZIONE UNIVERSITA' E AZIENDE OSPEDALIERO UNIVERSITARIE firmato in data 19.4.2018.

Rispetto al CCI per l'anno 2022 sono state apportate le seguenti modifiche:

- Art. 4 "Welfare integrativo" - oggetto di stralcio di contrattazione - che si riporta

“ Nelle more della definizione di un piano di welfare integrativo che tenga adeguato conto delle esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie, preso atto del parere favorevole rilasciato dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'erogazione della misura e sulla sostenibilità economico - finanziaria della stessa, le parti assegnano parte delle risorse del salario accessorio all'erogazione del bonus straordinario ex art. 40 del DL 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85, come di seguito riportato:

- € 800,00 pro capite a valere sulle risorse disponibili del Fondo ex artt. 63 e 65 per coloro che risultano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 dell'art. 40 del DL 48/2023
- € 258,23 pro capite per coloro a cui, non essendo in possesso dei requisiti di cui al suddetto comma 1, si applica il comma 3 dell'art. 40, sempre a valere sui medesimi Fondi, per le finalità di cui all'art. 51, comma 2 lett. d bis).

La quantificazione del bonus è motivata dalla volontà delle parti di rispettare l'istituto del "welfare" garantendo al personale TAB misure di sostegno che non costituiscano reddito da lavoro.

Non sono ricompresi tra i destinatari delle misure di cui al comma 1 i dipendenti posti in aspettativa per altra esperienza lavorativa, per distacco sindacale e mobilità o che comunque prestino la loro attività lavorativa presso altro ente pubblico o privato.”

- Articolo 8 "Performance Organizzativa personale categoria EP - anno 2023"

“Tenendo conto degli eccellenti risultati raggiunti dall'Ateneo nell'anno di riferimento del contratto, ritenendo fondamentale l'apporto del personale di categoria EP nella sua interezza al conseguimento dei risultati ottenuti sulla base della performance organizzativa dell'amministrazione, le parti concordano l'impiego delle risorse residue, sotto forma di una tantum alla voce «Performance Organizzativa di Ateneo», nella maniera di seguito disciplinata.

Le economie del Fondo del salario accessorio costituito ai sensi dell'art. 65 vengono attribuite al personale di categoria EP, con esclusione di coloro che siano incorsi in sanzioni disciplinari nei due anni precedenti.

3. Gli importi disponibili, preventivamente ripartiti in quote di identico importo, pari al numero di addetti della categoria, vengono poi attribuiti nella maniera seguente:

- l'85% della quota precedentemente determinata viene assegnata a tutto il personale della categoria;
- una ulteriore percentuale della quota precedentemente determinata e fino al massimo del 100% della stessa viene assegnata al personale in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) coordinamento di addetti destinatari di incarichi di responsabilità retribuita a norma della contrattazione collettiva (5%);
  - b) adozione di atti che comportano spese a carico dell'Ateneo e/o adozione di ordinativi di pagamento (5%);



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

*Il Direttore Generale*

c) adozione di certificazioni, attestazioni, atti di accertamento comunque denominati o provvedimenti che impegnino l'Ateneo all'esterno (5%).

L'erogazione delle somme è condizionata alla validazione, da parte dell'O.I.V., della performance organizzativa dell'anno corrente. Entro il 31 maggio 2024 verrà erogata un'anticipazione pari complessivamente al 30% delle risorse impegnate, il residuo 70% verrà erogato all'esito del Ciclo di Valutazione della Performance".

Si rappresenta inoltre che tenuto conto della data di sottoscrizione del presente contratto non si procederà a bandire alcuna progressione economica all'interno delle categorie.

**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".

**C) 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.

**D) Altre informazioni ritenute utili**

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, 24/5/2024

Il Direttore Generale  
Dot. Roberto Sigilli

