

**Relazione illustrativa**  
**Contratto Collettivo Integrativo anno 2019**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione ipotesi di accordo</b>	<b>20 maggio 2019 e 14 novembre 2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rettore, Prof. Stefano Ubertini</li> <li>- Direttore Generale, Dott. Gianluca Cerracchio</li> <li>- Dirigente I Divisione (<i>in aspettativa</i>)</li> <li>- Responsabile Servizio Risorse Umane, Dott.ssa Daniela Cicalini</li> <li>- Responsabile Ufficio Personale dirigente e tecnico amministrativo, (vacante)</li> </ul> <p><b>Parte Sindacale</b></p> <p>R.S.U.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Luigi Compagnucci</li> <li>- Fabrizio Gentili</li> <li>- Francesco Della Rosa</li> <li>- Emilia Iandiorio</li> <li>- Stefania Ragonesi</li> <li>- Augusto Sassara</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- FLC CGIL</li> <li>- CISL SCUOLA</li> <li>- FED. UIL SCUOLA RUA</li> <li>- FED. GILDA UNAMS</li> <li>- SNALS CONFISAL (<i>assente</i>)</li> </ul> <p><b>Firmatari – punti a), b), c), d)</b></p> <p>R.S.U.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Luigi Compagnucci</li> <li>- Fabrizio Gentili</li> <li>- Francesco Della Rosa</li> <li>- Emilia Iandiorio</li> <li>- Stefania Ragonesi</li> <li>- Augusto Sassara</li> </ul>

		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - FLC CGIL - CISL SCUOLA - FED. UIL SCUOLA RUA - FED. GILDA UNAMS
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D ed EP
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Criteri di ripartizione del trattamento accessorio 2019. b) Criteri per il conferimento degli incarichi al personale di categoria EP. c) Criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale di categoria EP. d) Criteri per il conferimento di incarico su posizione organizzativa.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data <u>12.12.2019</u> .....
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli _____
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano Integrato per il triennio 2019-2021 è stato approvato nella seduta del C.d.A. del 31/01/2019. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. 14/03/2013, n. 33.
		La Relazione sulla Performance (anno 2018) è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 e approvata dal C.d.A. nella seduta del 12/06/2019.
<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) Criteri di ripartizione del trattamento accessorio 2019.

Nelle sedute di contrattazione integrativa di Ateneo del 20 maggio 2019 e del 14 novembre 2019 (integrazione risorse variabili), l'Amministrazione ha informato la parte sindacale riguardo alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio 2019, ai sensi del nuovo CCNL sottoscritto in data 19 aprile 2018, sia per quanto riguarda le risorse fisse, sia per quanto riguarda le risorse variabili, come esposto nella Relazione tecnico finanziaria 2019.

E' stato, quindi, raggiunto l'accordo relativo alla ripartizione delle risorse dedicate al trattamento accessorio 2019, oltre la quota ex art. 86 CCNL 16 ottobre 2008 destinata a remunerare il lavoro straordinario, come di seguito illustrato.

#### Art.64 c. 2 lett. a) – Premi correlati alla *performance* organizzativa

<i>Performance</i> organizzativa	€ 19.097,22	€ 25.342,01 compreso c.e.
----------------------------------	-------------	---------------------------

Il Piano Integrato 2019-2021 ed il correlato Sistema di misurazione e valutazione della *performance* 2019, approvati dal C.d.A. in data 31/01/2019, prevedono che l'Ateneo sia valutato rispetto ad obiettivi strategici coincidenti con obiettivi stabiliti annualmente dagli Organi di Governo in sede di approvazione del bilancio di previsione.

La Metodologia per la misurazione della *performance* organizzativa è contenuta nel paragrafo 1 b) del SMVP 2019, pubblicato sul sito di Ateneo nella sezione dedicata alla trasparenza, alla pagina:

[http://www.unitus.it/public/platforms/1/cke\\_contents/106/SMVP\\_2019\\_definitivo.pdf](http://www.unitus.it/public/platforms/1/cke_contents/106/SMVP_2019_definitivo.pdf)

La cifra destinata alla *Performance* organizzativa nel 2019 è complessivamente pari a € 19.097,22 (€ 25.342,01 compreso c.e.).

Qualora l'Università degli Studi della Tuscia consegua nell'anno 2019 valutazione positiva, sono destinati alla *performance* organizzativa € 19.097,22 (€ 25.342,01 compreso c.e.) da distribuire al personale di categoria B, C e D per il contributo dato con la propria attività lavorativa all'esito raggiunto dall'Ateneo.

#### Art.64 c. 2 lett. b) – Premi correlati alla *performance* individuale

<i>Performance</i> individuale	€ 18.085,91	€ 24.000,00 compreso c.e.
Premio Innovazione	€ 3.014,32	€ 4.000,00 compreso c.e.
Premio "Maurizio Menicacci"	€ 1.507,16	€ 2.000,00 compreso c.e.

In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* 2019 sono destinati alla *performance* individuale € 18.085,91 (€ 24.000,00 compreso c.e.) al fine di incentivare le prestazioni lavorative del personale che non occupa una posizione organizzativa e premiare i risultati individuali raggiunti, nel caso che il dipendente riporti un punteggio compreso tra 80 e 100 nella scheda di valutazione relativa all'anno 2019.

Ai sensi dell'art. 22 del Decreto legislativo 150/2009, l'Amministrazione intende riproporre anche per l'anno 2019 il premio annuale per l'innovazione. Il premio viene assegnato ai migliori due progetti realizzati nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla *performance* dell'organizzazione. L'assegnazione del premio per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della *performance* di cui all'articolo 14 del D. Lgs 150/2009, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dipendenti o da gruppi di lavoro. A tal fine sono stanziati € 3.014,32 (€ 4.000,00 compreso c.e.).

In memoria del collega che si è profondamente impegnato per dotare l'Ateneo di una rete dati all'avanguardia, è istituito il premio "Maurizio Menicacci" per l'innovazione digitale, cui sono destinati € 1.507,16 (€ 2.000,00 compreso c.e.).

In proposito, si evidenzia che il Nucleo di valutazione dell'Ateneo ha raccomandato, nella seduta del 20 ottobre 2019, di valutare la possibilità di unificare i due bandi, tenendo conto che i premi si prefiggono obiettivi simili. L'Amministrazione, pertanto, anche all'esito della riunione con le OO.SS. del 14 novembre 2019, si riserva di rimodulare i bandi, nel rispetto comunque degli importi complessivi destinati.

#### **Art.64 c. 2 lett. c) – Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D**

Indennità	€ 52.750,57	€ 70.000,00 compreso c.e.
Lavoro straordinario	€ 10.585,33	€ 14.046,73 compreso c.e.
Progetto biblioteca	€ 18.839,49	€ 25.000,00 compreso c.e.
Progetto Civitavecchia - "Attività amministrativo-contabili"	€ 3.767,90	€ 5.000,00 compreso c.e.
Progetto Civitavecchia – "Attività informatiche"	€ 2.260,74	€ 3.000,00 compreso c.e.

Le indennità sono correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D e nel 2019 sono connesse alla copertura di 50 posizioni: 13 in prima fascia, 15 in seconda fascia e 22 in terza fascia, destinatarie delle risorse stanziare, pari a € 52.750,57 (€ 70.000,00 con c.e.) (cfr. documento allegato). Le posizioni legate al rischio si collegano alla valutazione del rischio associato alle procedure, come previsto nel Sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR).

I criteri per la distribuzione delle risorse da destinare alla remunerazione del lavoro straordinario sono invariati dal 2008. Le risorse € 10.585,33 (€ 14.046,73 con c.e.) sono ripartite in due quote messe a disposizione del Rettore e del Direttore Generale per i rispettivi Uffici di *staff* che hanno particolari articolazioni dell'orario di lavoro, una terza quota è riservata a particolari ed impreviste esigenze dell'Ateneo.

### **Progetto biblioteca – “Prolungamento orari di apertura Polo S. Maria in Gradi” -**

Nell’ambito del Progetto “Potenziamento Atenei” – Azione “Apertura Biblioteche H24” stipulato tra l’Università degli Studi della Tuscia e l’Ente DiSCo Lazio - Ente regionale per il diritto allo studio e alla conoscenza è stata sviluppata l’iniziativa di aumentare la fruizione pubblica degli spazi bibliotecari di Santa Maria in Gradi prolungando l’orario giornaliero ed effettuando aperture straordinarie nei fine settimana a partire dal mese di dicembre 2019 avvalendosi anche della partecipazione del personale tecnico amministrativo dell’Ateneo di categoria B-C-D.

L’importo destinato è pari a € **18.839,49** (25.000 con c.e.).

### **Progetti “Supporto attività Polo Universitario sede distaccata Civitavecchia”**

Nell’ambito dell’impegno dell’Ateneo presso il Polo Universitario della sede distaccata di Civitavecchia l’Amministrazione, ha ritenuto di coadiuvare la suddetta attività con due Progetti finalizzati al supporto della parte gestionale del Consorzio di Civitavecchia e al supporto informatico concernente le attività di manutenzione, gestione dei sistemi informatici anche in considerazione dell’ incremento degli studenti iscritti nella sede distaccata e del conseguente crescente numero delle attività didattiche in relazione all’aumento della frequenza dell’utilizzo delle strumentazione informatica e telematica.

Per i Progetti, che si svolgeranno a partire dal mese di dicembre 2019, sono complessivamente destinati € **6.028,64** (8.000 con c.e.).

Il Progetto “Attività amministrativo-contabili di supporto alle attività amministrativo contabili della sede di Civitavecchia” è riservato al personale tecnico - amministrativo dell’Ateneo di categoria C e D per l’importo di 3.767,90 (5.000 con c.e.).

Il Progetto “Attività di manutenzione e gestione dei sistemi informatici della sede di Civitavecchia” è riservato al personale tecnico informatico dell’Ateneo di categoria C e D per l’importo di 2.260,74 (3.000 con c.e.).

### **Art.64 c. 2 lett. e) – Progressione economica all’interno delle categorie**

Totale PEO 2019	€ 5.902,83	€ 7.833,05 compreso c.e.
Accantonamento PEO 2020	€ 60.449,91	€ 80.217, 04 compreso c.e.

Ai sensi dell’art. 64, c. 2, lett. e) è stato destinato alle Progressioni Economiche Orizzontali dell’anno 2019 l’importo di € 5.902,83 (7.833,05 con c.e.).

Sono altresì destinati € **60.449,91 (80.217,07 con c.e.)** alle Progressioni Economiche Orizzontali anno 2020 riservate al personale di categoria B – C – D.

### **Art.64 c. 1 e c. 5 – Indennità Mensile di Ateneo - IMA**

Indennità Mensile Ateneo ex art. 41 c. 4 CCNL 27/01/2005 e art 64 cc. 1 e 5 CCNL 19/04/2018	€ 744.480,00	€ 987.924,96 compreso c.e.
---	--------------	----------------------------

Ai sensi dell'art.64 c. 1 CCNL 19 aprile 2018, il valore mensile dell'IMA resta comunque fissato in € 220,00 al netto del c.e.

## **b) Criteri per il conferimento degli incarichi al personale di categoria EP.**

L'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale di categoria EP e la loro valutazione periodica va collocata nell'ambito dei poteri e prerogative propri del Direttore Generale, di cui all'art. 5 del D.lgs. 165/2001, in materia di organizzazione del lavoro, coordinamento tra attività e obiettivi da perseguire, regolamentazione degli uffici, riconoscimento delle responsabilità particolarmente qualificate e correlate al grado di autonomia proprio della categoria di inquadramento contrattuale.

Gli incarichi di responsabilità sono individuati anche in coerenza con le indicazioni contenute nel D. Lgs. 165/2001, come modificato da ultimo dal D. Lgs 75/2017, nel D. Lgs. 150/2009, come modificato da ultimo dal D. Lgs 74/2017, nella Legge 190/2012 e nel Piano Integrato adottato dall'Ateneo.

Ai fini dell'attribuzione degli incarichi al personale di categoria EP per il 2019 saranno utilizzati i criteri previsti dall'art. 75, comma 3, CCNL 16/10/2008, già adottati in precedenza:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
- requisiti culturali e professionali posseduti
- attitudini
- capacità professionali
- esperienza acquisita.

La formalizzazione degli incarichi di responsabilità è di competenza del Direttore Generale.

Il personale è titolare di un solo incarico di responsabilità. Nel caso in cui si renda necessario conferire un incarico ulteriore, rispetto all'incarico prevalente già in essere, verrà corrisposta una indennità aggiuntiva definita nella misura del 50% rispetto alla retribuzione di posizione dell'incarico già in essere. La somma totale corrisposta non può essere comunque superiore al massimo previsto dall'art. 66 c. 2 CCNL 19/04/2018.

La retribuzione di posizione è articolata in tre fasce, compresa la minima.

L'importo minimo previsto dal CCNL è pari a € 3.099,00.

L'importo massimo previsto dal CCNL è pari a € 14.000,00.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 76 c. 2 del CCNL 16/10/2008, si assegna la prima fascia (€ 3.099,00) al personale di categoria EP senza incarico di responsabilità, la seconda fascia (€ 3.099,00 + € 2.801,00 = € 5.900,00) al personale di categoria EP in possesso di una anzianità nella categoria fino a cinque anni, la terza fascia (€ 3.099,00 + € 5.401,00 = € 8.500,00) al personale di categoria EP in possesso di una anzianità nella categoria EP oltre cinque anni, oppure con incarico richiedente particolare complessità di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi di ateneo e/o funzioni richiedenti iscrizione ad albi professionali.

L'Amministrazione e la parte sindacale concordano nel rivedere per l'anno 2020 i criteri del conferimento incarichi agli EP con particolare riferimento al parametro dell'anzianità nella categoria per evitare che si producano automatismi inopportuni.

## **c) Criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale di categoria EP.**

Il titolare di incarico viene valutato annualmente sulla base dei criteri e delle modalità previsti dal Sistema di Valutazione, allegato al Piano Integrato dell'anno di riferimento.

Per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale di categoria EP sono adottati i seguenti criteri, già applicati nel 2018:

ad una scheda di valutazione con punteggio compreso tra 60 e 79 centesimi corrisponde una retribuzione di risultato pari al 10% della retribuzione di posizione percepita;

ad una scheda di valutazione con punteggio compreso tra 80 e 90 centesimi corrisponde una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione percepita;

ad una scheda di valutazione con punteggio compreso tra 91 e 100 centesimi corrisponde una retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione percepita.

Al fine di garantire la differenziazione della premialità correlata al risultato, il fondo dedicato a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP per l'anno 2019 è incrementato con una quota di risorse derivanti da progetti europei pari a € 14.318,01 (€ 19.000,00 con c.e.).

**d) Criteri per il conferimento di incarichi su posizione organizzativa - indennità correlata alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D - Art.64 c. 2 lett. c)**

Anche per il conferimento dell'indennità correlata a incarichi in condizioni di disagio, rischio ai sensi dell' Art.64 c. 2 lett. c) sono presi in considerazione i medesimi criteri di cui all'art. 75 CCNL 16/10/2008:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
- requisiti culturali e professionali posseduti
- attitudini
- capacità professionali
- esperienza acquisita.

In particolare, sono destinatari dell'indennità correlata al rischio (cfr. paragrafo "Art.64 c. 2 lett. c) – Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D") i titolari di incarichi di responsabilità assegnati ad unità organizzative che gestiscono processi a rischio corruzione, contenzioso, danno economico. Tali unità organizzative sono individuate nel *Manuale delle procedure* che viene periodicamente aggiornato.

Le indennità correlate Art.64 c. 2 lett. c) saranno erogate al personale nella misura del 70%.

Il restante 30% sarà liquidato in base all'esito della valutazione della *performance* individuale 2018:

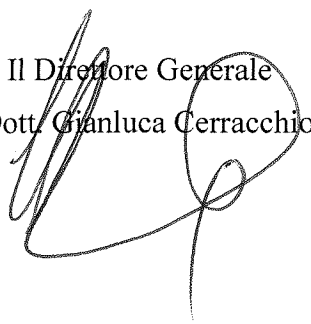
- 30% per scheda con punteggio tra 91/100 e 100/100;
- 20% per scheda con punteggio tra 80/100 e 90/100;
- 10% per scheda con punteggio tra 60/100 e 79/100.

Il verbale dell'ipotesi di accordo del 20 maggio 2019 e del 14 novembre 2019, che si allegano, sono pubblicati sul sito di Ateneo, sezione dedicata alla trasparenza, alla pagina:

<http://193.205.144.19/amm/personale/elenco.asp?anno=2019>

Il Direttore Generale

Dott. Gianluca Cerracchio



Il Rettore

Prof. Stefano Ubertini

