



Università degli Studi del Sannio
 Unità Organizzativa "Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"
 Unità Organizzativa "Stipendi e altri Compensi"

RELAZIONE

sull'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2022, sottoscritta il 18 novembre 2022

PREMESSA

Si rammenta che con nota direttoriale del 24 maggio 2022, numero di protocollo 13216, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti la documentazione relativa alla costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa per l'anno 2022 con la relazione tecnico-finanziaria, redatta, separatamente, per ciascuno dei fondi sotto specificati, secondo le indicazioni e gli "schemi standard" contenuti nella Circolare del 19 luglio 2012, n. 25, emanata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con la Relazione, trasmessa a mezzo di posta elettronica in data 24 giugno 2022 e registrata nel protocollo generale di ateneo in pari data con il numero progressivo 0016007, ha certificato la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa per l'anno 2022, già autorizzati con Decreto Rettorale del 24 maggio 2022, n. 698, ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 giugno 2022, secondo gli importi di seguito specificati:

- **Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D**, pari ad **€ 737.380,45** (di cui € 290.655,06 per risorse fisse ed € 446.725,39 per risorse variabili), al lordo degli oneri a carico dell'Ente e al netto delle risorse già destinate dai precedenti contratti collettivi integrativi alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) e delle decurtazioni previste dalle disposizioni normative vigenti;
- **Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP**, pari ad **€ 124.519,34** (di cui € 47.361,53 per risorse fisse ed € 77.157,81 per risorse variabili), al lordo degli oneri a carico dell'Ente e al netto delle risorse già destinate dai precedenti contratti collettivi integrativi alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) e delle decurtazioni previste dalle disposizioni normative vigenti;
- **Risorse per il lavoro straordinario: € 15.000.**

Con la predetta Relazione il Collegio dei Revisori dei Conti ha, inoltre, "...verificato la copertura delle voci di spesa sui singoli stanziamenti di bilancio e l'esistenza del vincolo di destinazione nel bilancio di previsione 2022...".

Si precisa, infine, che, con la predetta Relazione, il Collegio ha, tra l'altro, verificato le risorse dei fondi già destinate negli anni passati alle progressioni economiche orizzontali (PEO) e trasferite sui pertinenti capitoli stipendiali.

Si rammenta, altresì, che con nota direttoriale del 2 novembre 2022, numero di protocollo 26232, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori la documentazione relativa all'Accordo "stralcio" relativo alle Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2022, sottoscritto in data 25 ottobre 2022.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con Verbale del 9 novembre 2022, numero 9, al punto 2, ha esaminato l'accordo "stralcio" del 25 ottobre 2022 relativo alle Progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 e ha rilevato che le risorse destinate alle predette finalità sono contenute nella disponibilità del fondo risorse decentrate categoria B, C e D, come certificato con la relazione innanzi specificata.

Tanto premesso, si procede alla illustrazione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2022, sottoscritta il 18 novembre 2022, secondo lo schema standard di "Relazione illustrativa" prevista dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, del 19 luglio 2012, n. 25, mentre per la relazione tecnico-finanziaria si rinvia a quanto già trasmesso con nota direttoriale del 24 maggio 2022, numero di protocollo 13216 e a quanto già specificato in premessa.



Università degli Studi del Sannio
Unità Organizzativa "Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"
Unità Organizzativa "Stipendi e altri Compensi"

**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2022,
sottoscritta il 18 novembre 2022**

Relazione Illustrativa

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

Data di sottoscrizione	18 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza	Dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 per la parte relativa agli istituti di carattere economico, mentre per la parte normativa contenuta nell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo fino a disposizione contraria.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Rettore: Prof. Gerardo CANFORA; Direttore Generale: Ingegnere Gianluca BASILE Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (sigle): FLC-GCIL; C.I.S.L. F.S.U.R. Settore Università; Federazione UIL SCUOLA RUA; Federazione GILDA UNAMS; SNALS Confasal; RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC-GCIL; C.I.S.L. F.S.U.R. Settore Università; Federazione UIL SCUOLA RUA; Federazione GILDA UNAMS; SNALS Confasal; RSU
Soggetti destinatari	Personale tecnico ed amministrativo delle categorie B, C, D ed EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2022 regola gli istituti di carattere economico del personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP. In sintesi, la presente ipotesi disciplina le seguenti materie: a) modalità di utilizzo delle risorse del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C, D; b) modalità di utilizzo delle risorse del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP; c) definizione delle risorse derivanti da attività in conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo; d) definizione delle risorse da destinare agli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113 del D.Lgs.n.50/2016; e) definizione delle risorse destinate al lavoro straordinario; f) introduzione di particolari limiti alla erogazione di compensi/indennità in determinati casi.



Università degli Studi del Sannio
Unità Organizzativa **"Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"**
Unità Organizzativa **"Stipendi e altri Compensi"**

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione e	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Con Relazione trasmessa a mezzo di posta elettronica in data 24 giugno 2022, registrata nel protocollo generale di ateneo in pari data con il numero progressivo 0016007, il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa 2022 ex art. 63 e 65 del CCNL 2016-2018 - Comparto Istruzione e Ricerca- e le risorse da destinare al lavoro straordinario e ne ha accertato la compatibilità finanziaria. Con Verbale del 9 novembre 2022, numero 9, al punto 2, il Collegio dei Revisori dei Conti ha esaminato l'accordo "stralcio" del 25 ottobre 2022 relativo alle Progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 e ha rilevato che le risorse destinate alle predette finalità sono contenute nella disponibilità del fondo risorse decentrate categoria B; C e D, come certificato con la relazione innanzi specificata. Pertanto, la presente relazione è finalizzata ad ottenere la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sulla conformità degli istituti economici regolati dall'Ipotesi e dei relativi budget alle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Eventuali rilievi potranno essere formulati dal Collegio dei Revisori dei Conti nella relazione contenente la predetta certificazione, alla quale si fa rinvio.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 2, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, le Certificazioni dell'Organo di Controllo Interno, unitamente alla presente relazione e al Contratto Collettivo Integrativo in esame, saranno accessibili sul sito web di ateneo nella sezione <i>"Amministrazione Trasparente"</i> , nonché sul sito dell'ARAN, nella sezione riservata alla banca dati dei contratti integrativi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024, che ingloba, tra l'altro, il Piano della Performance . Il predetto Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole espresso dal Senato Accademico, nella seduta del 24 giugno 2022. Il predetto <i>"Documento"</i> , dopo la sua definitiva approvazione: <ul style="list-style-type: none">• è stato caricato nella piattaforma https://performance.gov.it ;• è stato pubblicato sul Sito Web di Ateneo, all'indirizzo https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/piano-integrato-202224 Con riferimento a quanto disposto dall'articolo 14, comma 6, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, e successive modifiche ed integrazioni, si attesta che la <i>"Relazione sulla Performance della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2021"</i> è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 giugno 2022 e validata dal Nucleo di Valutazione in data 27 giugno 2022
Eventuali osservazioni =====		

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

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2022, sottoscritta il 18 novembre 2022, regola gli istituti di carattere economico del personale inquadrato nelle Categorie B, C, D ed EP.

La predetta ipotesi disciplina gli istituti economici in conformità a quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

In particolare, la ripartizione delle risorse previste dal presente accordo è coerente con gli istituti economici previsti dal *"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca, Triennio 2016-2018"*, sottoscritto in data 19 aprile 2018 (di seguito CCNL 2016-2018), e, specificatamente, dagli articoli 64 e 66.



Università degli Studi del Sannio
Unità Organizzativa **"Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"**
Unità Organizzativa **"Stipendi e altri Compensi"**

In conformità ai predetti articoli, l'ipotesi in esame prevede che le risorse destinate alla contrattazione integrativa finanzino i seguenti istituti economici:

- la indennità mensile accessoria (IMA);
- i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale;
- le indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D ed, in particolare, ad obiettive situazioni di disagio e di rischio;
- la indennità di responsabilità spettante al personale della categoria D e della categoria B e C, secondo la disciplina dell'articolo 91 del CCNL 16/10/2008;
- le progressioni economiche all'interno della categoria;
- i compensi riconosciuti al personale delle Categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge (nel caso di specie: Fondo Comune di Ateneo e Fondo incentivi funzioni tecniche);
- la retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP.

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2022, sottoscritta il 18 novembre 2022, conferma, sostanzialmente, gli istituti economici già definiti dal Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro dello scorso anno, nel rispetto dei principi di differenziazione nel riconoscimento degli incentivi e dei criteri previsti dal Sistema di Misurazione e di Valutazione delle Performance.

Tuttavia, in considerazione della maggiore disponibilità di risorse rispetto allo scorso anno, derivante, più che altro, da risorse variabili per somme non utilizzate nell'anno precedente, per risorse da programmi e progetti comunitari finanziati da soggetti terzi e commesse per conto terzi, l'ipotesi in esame ha stabilito un incremento delle risorse destinate alle seguenti finalità:

- alla performance organizzativa da riconoscere al personale delle categorie B, C e D, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione;
- alla indennità di responsabilità per funzioni specialistiche di cui all'articolo 91, commi 1 e 2, del CCNL 16/10/2008 da riconoscere al personale delle categorie B, C e D, previo conferimento da parte del Direttore Generale di specifici qualificati incarichi correlati alla complessità delle competenze attribuite, alla specializzazione richiesta dai compiti affidati e alle caratteristiche innovative della professionalità richiesta;
- alla indennità di responsabilità da riconoscere al personale di categoria D responsabile di Unità Organizzative di I Fascia, prevedendo un incremento della misura annua, lorda dipendente, della predetta indennità che, da € 1.919,16 stabilita per l'anno 2021, viene elevata ad € 2.500,00 per l'anno 2022;
- alle indennità varie per categorie B e C collegate alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, a seguito ampliamento della platea dei destinatari.

Inoltre, con l'ipotesi in esame:

- alla stregua di quanto previsto per la indennità di responsabilità da riconoscere alla categoria D, ai sensi dell'articolo 91, commi 3 e 4, del CCNL 16/10/2008, che già dallo scorso anno è stata distinta in due fasce tenuto conto della fascia di collocazione dell'Unità Organizzativa, anche la retribuzione di posizione da riconoscere alle unità di personale di categoria EP, cui si aggiunge la retribuzione di risultato pari al 20% della predetta retribuzione, viene distinta in due fasce;
- al fine di garantire un maggiore equilibrio nella distribuzione delle risorse, per le unità di personale di categoria D viene prevista l'attribuzione della indennità di responsabilità spettante per la I Fascia qualora i compensi effettivamente percepiti nell'anno per incentivi funzioni tecniche, incarichi sul fondo premiale e conto terzi, superano l'importo di € 1.300,00 (importo pari alla differenza tra la indennità di responsabilità di II Fascia e quella per la I Fascia);
- allo stesso modo, anche per le unità di personale di categoria EP viene prevista l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato di I Fascia qualora i compensi effettivamente percepiti nell'anno per incentivi funzioni tecniche, incarichi sul fondo premiale e conto terzi, superano l'importo di € 5.414,40 (importo pari alla differenza tra la retribuzione di posizione e di risultato di II Fascia e quella per la I Fascia);

Inoltre, l'ipotesi in esame:

- dispone la non corresponsione delle indennità collegate alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, al dipendente che percepisce compensi per incentivi funzioni tecniche, incarichi sul fondo premiale e conto terzi superiori all'importo annuo, lordo dipendente, di € 1.900,00;



Università degli Studi del Sannio
Unità Organizzativa **"Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"**
Unità Organizzativa **"Stipendi e altri Compensi"**

- viene introdotto un limite annuale ai compensi derivanti da incarichi sul fondo premiale e conto terzi per le unità di personale di categoria B, C e D, pari ad € 3.800,00, al fine di favorire la rotazione dei predetti incarichi tra il personale.

Si precisa che l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2022, sottoscritta il 18 novembre 2022, è composta da una premessa in cui sono richiamate le disposizioni normative e contrattuali di riferimento, e da 21 articoli raggruppati in 2 Capi. Il Capo I contiene disposizioni di carattere generale e comprende gli articoli 1 e 2, mentre il Capo II contiene disposizioni inerenti al trattamento economico accessorio del personale tecnico ed amministrativo e comprende gli articoli dal 3 al 21.

Si sintetizzano di seguito i contenuti dei singoli articoli:

- Articolo 1 Definisce il campo di applicazione della disciplina contrattuale e i tempi di applicazione dell'accordo.
- Articolo 2 Definisce la procedura di stipulazione e attuazione del contratto.
- Articolo 3 Definisce i principi generali ai sensi dei quali gli istituti del trattamento economico accessorio sono disciplinati.
- Articolo 4 Le parti prendono atto della quantificazione dei fondi destinati al finanziamento del trattamento economico accessorio del personale delle categorie B, C e D e del personale della categoria EP, determinati, rispettivamente, ai sensi degli articoli 63 e 65 del CCNL 16/10/2008, nonché della quantificazione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario.
- Articolo 5 Definisce le modalità di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, costituito ai sensi dell'articolo 63 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 19 aprile 2018.
- Articolo 6 Vengono fissati i criteri per la corresponsione della indennità accessoria mensile al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D e definito il relativo budget.
- Articolo 7 Vengono fissati i criteri per la corresponsione dei premi collegati alla performance individuale spettante al personale inquadrato nelle Categorie B e C e definito il relativo budget.
- Articolo 8 Vengono fissati i criteri per la corresponsione dei premi collegati alla performance organizzativa spettante al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D e definito il relativo budget.
- Articolo 9 Viene definito il budget da destinare, per il corrente anno, alle indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché le indennità per i conducenti di autovetture aziendali, per il maneggio di valori economici e la indennità per la emergenza da "COVID-19".
- Articolo 10 Definisce il budget da destinare alla differenziazione dei premi individuali e disciplina sia la quota limitata di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sia i relativi criteri di assegnazione.
- Articolo 11 Disciplina i criteri per la corresponsione della indennità di responsabilità alla categoria D e per funzioni specialistiche alle unità di personale inquadrato nella categoria B, C e D, ai sensi dell'articolo 91 del CCNL 16/10/2008 e dell'articolo 64, comma 2, lett. d) del CCNL 2016-2018, e definisce i relativi budget.
- Articolo 12 Disciplina l'attribuzione dell'indennità di responsabilità alle unità di personale inquadrato nella categoria C, ai sensi dell'articolo 91, commi 1 e 2, del CCNL 16/10/2008 e dell'articolo 64, comma 2, lett. d) del CCNL 2016-2018.
- Articolo 13 Disciplina l'utilizzo del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP.
- Articolo 14 Disciplina i criteri per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato alle unità di personale inquadrato nella Categoria *"Elevate Professionalità"* e definisce il relativo budget.
- Articolo 15 Per le Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2022 rinvia all'Accordo "stralcio", sottoscritto in data 25 ottobre 2022.
- Articolo 16 Definisce le somme derivanti da attività conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo nell'anno 2021 e rinvia all'Accordo per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo, sottoscritto il 3 settembre 2019, per i criteri di ripartizione delle predette somme tra il personale delle categorie B, C e D.
- Articolo 17 Definisce le somme da destinare agli incentivi per funzioni tecniche, già accantonate nel pertinente Fondo, ai sensi dell'articolo 113 del D.Lgs.n. 50/2016 e rinvia alle disposizioni contenute nel Regolamento vigente per la ripartizione delle stesse al personale.



Università degli Studi del Sannio
Unità Organizzativa **"Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"**
Unità Organizzativa **"Stipendi e altri Compensi"**

- Articolo 18 Definisce il budget per il lavoro straordinario e rinvia all'accordo del 21 marzo 2018 per la regolamentazione del predetto istituto.
- Articolo 19 Viene introdotto un limite annuale, lordo dipendente, ai compensi derivanti da incarichi sul fondo premiale e conto terzi per le unità di personale di categoria B, C e D, pari all'importo di € 3.800,00.
- Articolo 20 Si dispone il conguaglio delle somme accessorie corrisposte in eccesso e/o in difetto rispetto a quanto effettivamente spettante in relazione all'applicazione degli istituti economici disciplinati dalla presente ipotesi.
- Articolo 21 Contiene le norme finali di salvaguardia nell'ipotesi in cui le clausole del Contratto Collettivo Integrativo dovessero risultare in contrasto con sopravvenute disposizioni legislative o contrattuali e l'impegno delle Parti ad incontrarsi entro la fine del mese di gennaio 2023 per aprire la trattativa sul Contratto Collettivo Integrativo dell'anno 2023 ovvero per il triennio 2023-2025.
- Allegato 1 L'Allegato 1 si compone delle seguenti tabelle:
- Tabella A, che contiene la tabella analitica di costituzione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D;
 - Tabella B, che contiene la tabella analitica di costituzione del Fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato alle unità di personale inquadrato nella categoria EP;
- Allegato 2 L'Allegato 2 si compone delle seguenti tabelle:
- Tabella A, che contiene le misure della indennità accessoria mensile da corrispondere al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D, differenziate in base alla posizione economica del dipendente, nonché la quantificazione del relativo budget;
 - Tabella B, che contiene le misure della indennità di produttività collegata alla performance individuale da corrispondere al personale inquadrato nelle Categorie B e C, differenziate in base alla posizione economica del dipendente, nonché la quantificazione del relativo budget.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'articolo 5 della Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per l'anno 2022, sottoscritta il 18 novembre 2022, definisce le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo risorse decentrate per le Categorie B, C e D, costituito ai sensi dell'articolo 63 del CCNL 2016-2018, pari ad **€ 737.380,45**, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e al netto delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali, già attivate e delle riduzioni previste dalla normativa vigente.

Si precisa che le modalità di utilizzo sono state definite nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 64, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca, relativo al triennio 2016-2018, sottoscritto il 19 aprile 2018, che consente di rendere disponibili alla contrattazione integrativa tutte le risorse del fondo in esame, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente e alla Indennità Accessoria Mensile (IMA), che ammontano agli importi di seguito specificati:

Indennità per incarichi di responsabilità spettante alle unità di personale inquadrato nella categoria D, secondo la disciplina di cui all'articolo 91 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008 (articolo 64, comma 1, lettera d) del CCNL 2016-2018) - annualità precedente	€ 122.242,82
Indennità accessoria mensile spettante alle unità di personale inquadrato nelle categorie B, C e D, di cui all'articolo 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'articolo 64, comma 5, del CCNL 2016-2018	€ 124.095,58

Inoltre, la ripartizione delle risorse del Fondo in esame tiene conto delle risorse già destinate all'istituto delle progressioni economiche orizzontali nell'Accordo "stralcio" sulle progressioni economiche orizzontali, sottoscritto il 25 ottobre 2022, pari ad € 32.638,39, cui si aggiunge il risparmio fisso e continuativo accertato a consuntivo sulle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali del personale di categoria B, C e D dell'anno 2021, pari ad € 3.199,17, per un totale di € 35.837,56.

Tenuto di quanto innanzi precisato, si sintetizzano, nella tabella sotto riportata, le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D:



Università degli Studi del Sannio
Unità Organizzativa **"Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"**
Unità Organizzativa **"Stipendi e altri Compensi"**

Descrizione	Importo
Indennità accessoria mensile spettante alle unità di personale inquadrato nelle categorie B, C e D di cui all'articolo 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'articolo 64, comma 5, del CCNL2016-2018	€ 124.095,58
Premi collegati alla performance organizzativa ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera a) del CCNL 2016-2018	€ 112.560,94
Premi collegati alla performance individuale spettante alle unità di personale inquadrato nelle Categorie B e C, ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera b) del CCNL 2016-2018	€ 47.692,67
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Categorie B e C, ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera c) del CCNL 2016-2018	€ 48.054,92
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'articolo 91 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008 (articolo 64, comma 2, lettera d) del CCNL 2016-2018)	€ 232.245,95
Compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge (articolo 64, comma 2, lettera g) del CCNL 2016-2018) – Risorse derivanti da attività in conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo, ai sensi dell'articolo 4 D.L. 28.05.1981, n. 255, conv. nella Legge 24-07-1981, n.391	€ 65.715,85
Compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge (articolo 64, comma 2, lettera g) del CCNL 2016-2018) – Risorse destinate agli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113 D.Lgs.18 aprile 2016, n. 50	€ 73.376,15
Maggiorazione premi individuali, ai sensi dell'articolo 20 del CCNL 2016-2018	€ 1.000,00
Progressioni economiche all'interno delle singole categorie, (articolo 64, comma 2, lettera e) del CCNL 2016-2018)	€ 32.638,39
TOTALE	€ 737.380,45

Con riferimento al vincolo contrattuale previsto dall'articolo 64, comma 3, del CCNL 2016-2018, che impone la destinazione ai premi di cui all'articolo 64, comma 2, lettera a), del CCNL 2016-2018, ossia ai premi collegati alla performance organizzativa, di una percentuale minima del 30% della parte prevalente delle risorse variabili di cui all'articolo 63, comma 3, del CCNL 2016-2018, con esclusione di quelle relative alle lettere c), e f), si precisa che le predette risorse variabili ammontano ad € 238.817,45 e che le Parti hanno concordato di considerare la percentuale del 60% quale parte prevalente delle predette risorse che corrisponde all'importo di € 143.290,47. Pertanto, considerato che l'importo destinato alla performance organizzativa è pari ad € 112.560,94, che corrisponde alla percentuale del 78,55% circa della parte prevalente innanzi specificata, il vincolo contrattuale risulta rispettato.

Con riferimento ai criteri di utilizzo delle risorse derivanti da attività in conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo dell'anno 2021, pari all'importo complessivo di € 65.715,85, le parti rinviavano all'Accordo per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo, sottoscritto in data 3 settembre 2019, in merito al quale codesto Collegio dei Revisori dei Conti ha reso parere positivo con Verbale del 10 settembre 2019, n.9/2019, registrato nel protocollo di ateneo in pari data con il numero progressivo 18958.

Con riferimento ai criteri di utilizzo delle risorse da destinare agli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113 del D.Lgs.n.50/2016, pari ad € 73.376,15, le parti rinviavano alle disposizioni contenute nel relativo Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 giugno 2021.

L'articolo 13 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2022, sottoscritta il 18 novembre 2022, definisce le modalità di utilizzo delle risorse del **Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP** costituito ai sensi dell'articolo 65 del CCNL 2016-2018, pari ad **€ 124.519,34**, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e al netto delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali, già attivate e delle riduzioni previste dalla normativa vigente, secondo quanto specificato nella tabella di seguito riportata:



Università degli Studi del Sannio
Unità Organizzativa **"Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"**
Unità Organizzativa **"Stipendi e altri Compensi"**

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità (articolo 66, comma 1, lettera a) del CCNL 2016-2018 - articolo 76, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario 2006-2009)	€ 103.766,11
Retribuzione di risultato (articolo 66, comma 1, lettera a) del CCNL 2016-2018 - articolo 76, commi 4 e 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario 2006-2009)	€ 20.753,23
TOTALE	€ 124.519,34

C) effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2022, sottoscritta il 18 novembre 2022, non contiene effetti abrogativi impliciti, in quanto ridisciplina gli istituti del trattamento economico accessorio del personale tecnico ed amministrativo, per il periodo dal 1° gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2022, e ridetermina, per l'anno 2022, i relativi budget.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Dall'esame della Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2022, sottoscritta il 18 novembre 2022, emerge chiaramente la ferma intenzione delle parti di voler attribuire un maggiore peso al principio della corresponsione differenziata del trattamento accessorio e di vincolare la corresponsione delle indennità alla verifica di risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati dall'Amministrazione, nell'ottica di un miglioramento concreto dei livelli di efficienza e produttività della azione amministrativa.

Quanto sopra in piena armonia con gli obiettivi dell'Amministrazione, individuati nel **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024**, approvato dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole espresso dal Senato Accademico, nella seduta del 24 giugno 2022 e pubblicato sul Sito Web di Ateneo, all'indirizzo <https://www.unisannio.it/amministrazione/documenti/piano-integrato-20224>.

In particolare, la Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2022, sottoscritta il 18 novembre 2022, prevede:

- **la indennità accessoria mensile da corrispondere al personale delle categorie B, C e D**, strettamente correlata all'esigenza di incentivare l'impegno lavorativo e la qualità della prestazione del dipendente, quali presupposti imprescindibili per garantire il miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia della azione amministrativa ed il necessario supporto ai processi di riorganizzazione complessiva dell'ateneo. La predetta indennità viene differenziata in base alla posizione economica del dipendente ed è erogata, a titolo di acconto, in rate mensili, salvo conguaglio a fine anno, a seguito della conclusione del procedimento di verifica del corretto e regolare svolgimento delle attività di competenza di singoli Uffici, Unità Organizzative e altre Strutture;
- **la indennità di produttività collegata alla performance individuale da corrispondere al personale inquadrato nelle categorie B e C**, i cui importi sono differenziati in base alla categoria e, nell'ambito della categoria C, in base alla posizione economica del dipendente, viene collegata alla valutazione dei comportamenti individuali in coerenza con il modello di valutazione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance. La predetta valutazione è effettuata dal superiore gerarchico, sulla base della apposita scheda e tenendo conto di alcuni aspetti rilevanti tra cui: qualità del servizio prestato; comportamento organizzativo; requisiti di preparazione professionale; presenze in servizio. La valutazione si conclude con l'attribuzione di un punteggio ed il premio collegato alla performance è corrisposto: per intero se il punteggio è compreso nel target ≥ 75 e ≤ 100 ; proporzionalmente, se il punteggio è compreso nel target ≥ 50 e ≤ 74 ; non è corrisposto se il punteggio è compreso nel target ≤ 49 ;
- **i premi collegati alla performance organizzativa spettanti al personale inquadrato nelle categorie B, C e D**, sono corrisposti previa valutazione degli obiettivi raggiunti e dei risultati della Customer Satisfaction della Unità Organizzativa di riferimento, secondo il punteggio risultante nell'apposita scheda. Considerato che a tali obiettivi concorre tutto il personale di categoria B, C e D, l'importo disponibile verrà ripartito tra tutto il personale di categoria B, C e D in servizio, in relazione alla Unità Organizzativa di afferenza, e corrisposto per intero se il punteggio è compreso nel target ≥ 75 e ≤ 100 ; proporzionalmente, se il punteggio è compreso nel target ≥ 50 e ≤ 74 ; non è corrisposto se il punteggio è compreso nel target ≤ 49 ;



Università degli Studi del Sannio
Unità Organizzativa **"Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"**
Unità Organizzativa **"Stipendi e altri Compensi"**

- **la indennità di responsabilità da corrispondere**, ai sensi dell'articolo 91, commi 3 e 4, del CCNL 16/10/2008, **alle unità di personale inquadrato nella categoria D** con funzioni di Responsabile di Unità Organizzativa è differenziata in base alla fascia della Unità Organizzativa di riferimento, ed è corrisposta, nella misura pari ad un terzo dell'importo annuo lordo, a fine anno, in coerenza con i principi stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione delle performance, in relazione al raggiungimento di obiettivi e alla valutazione dei comportamenti organizzativi;
- **la retribuzione di posizione da corrispondere alle unità di personale inquadrato nella categoria EP**, è attribuita, per l'importo superiore al minimo previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, con provvedimento del Direttore Generale, a seguito del conferimento di incarichi che comportano particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse ovvero qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche; per incarichi di responsabilità di natura specialistica e altamente tecnica la retribuzione di posizione è incrementata fino all'importo massimo previsto dalla normativa contrattuale, mentre la retribuzione di risultato, pari al 20% della retribuzione di posizione, è liquidata, in unica soluzione, a fine anno, in coerenza con i principi stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione delle performance, in relazione al raggiungimento di obiettivi e alla valutazione dei comportamenti organizzativi;
- **la differenziazione dei premi individuali**, ai sensi dell'articolo 20 del CCNL 2016-2018, è disciplinata dall'articolo 10 della Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2022 e prevede l'attribuzione di una maggiorazione del premio medio procapite alle unità di categoria B e C che hanno conseguito una valutazione della performance individuale superiore a 75, scorrendo la graduatoria risultante dal sistema di valutazione, distinta per categoria; in caso di parità di punteggio, la maggiorazione è riconosciuta alle unità di personale che nell'anno precedente hanno percepito dall'ateneo un minore reddito imponibile, ai fini fiscali.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Si rinvia a quanto già riportato nella relazione illustrativa relativa all'Accordo "stralcio" sulle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022, sottoscritto in 25 ottobre 2022.

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

Dalla sottoscrizione della Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2022, le parti si attendono un incremento della produttività del personale ed un miglioramento dei processi di lavoro, in un quadro di compatibilità con le priorità strategiche dell'Amministrazione individuate nel **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024**, approvato dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole espresso dal Senato Accademico, nella seduta del 24 giugno 2022 e pubblicato sul Sito Web di Ateneo, all'indirizzo <https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/piano-integrato-202224>.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Tablelle relative agli schemi generali riassuntivi di programmazione di utilizzo dei fondi per la contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2021

Per completezza di informazione si riportano, di seguito, le tablelle relative agli schemi generali riassuntivi di programmazione di utilizzo dei fondi per la contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2022 e confronto con il corrispondente fondo certificato per l'anno 2021, come previste negli "schemi standard" contenuti nella Circolare del 19 luglio 2012, numero 25, emanata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e non già contenuti nella relazione tecnico-finanziaria sulla costituzione dei fondi per la contrattazioni integrativa per l'anno 2022, trasmessa con nota direttoriale del 24 maggio 2022, numero di protocollo 13216, come specificato nelle premesse.



Università degli Studi del Sannio
 Unità Organizzativa **"Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"**
 Unità Organizzativa **"Stipendi e altri Compensi"**

FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C e D			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022	Fondo 2021	Diff. 2022-2021
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa (Poste allocate temporaneamente all'esterno del fondo)	€ 448.354,48	€ 472.604,48	-€ 24.250,00
Risorse storiche per progressioni economiche orizzontali già definite in contratti collettivi integrativi pregressi	€ 548.529,01	€ 548.529,01	€ 0,00
Risorse già destinate alle PEO dai contratti collettivi integrativi 2018-2019-2020-2021	€ 140.830,04	€ 107.908,91	€ 32.921,13
Rientri al fondo differenziali retributivi personale cessato	-€ 277.777,05	-€ 220.605,92	-€ 57.171,13
Maggiorazione costo differenziali per incrementi stipendiali disposti dal CCNL 2016-2018 (Circolare MEF n.18/2018)	+€ 36.772,48	+€ 36.772,48	€ 0,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 737.380,45	€ 656.465,74	€ 80.914,71
Indennità accessoria mensile spettante alle unità di personale inquadrato nelle categorie B, C e D, di cui all'articolo 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'articolo 64, comma 5, del CCNL 2016-2018	€ 124.095,58	€ 136.198,62	-€ 12.103,04
Premi collegati alla performance organizzativa ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera a) del CCNL 2016-2018	€ 112.560,94	€ 29.166,13	€ 83.394,81
Premi collegati alla performance individuale spettante alle unità di personale inquadrato nelle categorie B e C ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera b) del CCNL 2016-2018	€ 47.692,67	€ 50.630,09	-€ 2.937,42
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Categorie B, C e D, ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera c) del CCNL 2016-2018	€ 48.054,92	€ 47.154,42	€ 900,50
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle Categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'articolo 91 del CCNL del 16/10/2008 (articolo 64, comma 2, lettera d) del CCNL 2016-2018)	€ 232.245,95	€ 134.976,45	€ 97.269,50
Compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D, ai sensi delle disposizioni di legge (articolo 64, comma 2, lettera g) del CCNL 2016-2018) – Risorse derivanti da attività in conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo	€ 65.715,85	€ 52.350,98	€ 13.364,87
Compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D, ai sensi delle disposizioni di legge (articolo 64, comma 2, lettera g) del CCNL 2016-2018) – Risorse destinate agli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113 D.Lgs.50/2016	€ 73.376,15	€ 69.163,04	€ 4.213,11
Maggiorazione premi individuali, ai sensi dell'articolo 20 del CCNL 2016-2018	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 0,00



Università degli Studi del Sannio
 Unità Organizzativa **"Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"**
 Unità Organizzativa **"Stipendi e altri Compensi"**

Progressioni economiche all'interno della categoria B, C, D (articolo 79 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 16/10/2008)	€ 32.638,39	€ 32.921,13	-€ 282,74
Somme non utilizzate, rinviate alla contrattazione del prossimo anno	€ 0,00	€ 102.904,88	-€ 102.904,88
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
=====	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Riepilogo Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa (<i>Poste allocate temporaneamente all'esterno del fondo</i>)	€ 448.354,48	€ 472.604,48	-€ 24.250,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 737.380,45	€ 656.465,74	€ 80.914,71
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale destinazioni Fondo	€ 1.185.734,93	€ 1.129.070,22	€ 56.664,71

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022	Fondo 2021	Diff. 2022-2021
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa (<i>Poste allocate temporaneamente all'esterno del fondo</i>)	€ 7.537,87	€ 4.966,48	€ 2.571,39
Risorse già destinate alle PEO	€ 7.537,87	€ 4.966,48	€ 1.392,75
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 124.519,34	€ 108.624,83	€ 15.894,51
Retribuzione di posizione comprensiva del rateo di tredicesima mensilità (articolo 66, comma 1, lettera a) del CCNL 2016-2018 - articolo 76, comma 2, del CCNL 16/10/2008)	€ 103.766,11	€ 58.557,86	€ 45.208,25
Retribuzione di risultato (articolo 66, comma 1, lettera a) del CCNL 2016-2018 - articolo 76, commi 4 e 5, del CCNL 16/10/2008)	€ 20.753,23	€ 11.901,89	€ 8.851,34
Progressioni economiche all'interno della categoria (articolo 66, comma 1, lettera b) del CCNL 2016-2018)	€ 0,00	€ 2.571,39	-€ 2.571,39
Somme non utilizzate, rinviate alla contrattazione del prossimo anno	€ 0,00	€ 35.593,69	-€ 35.593,69
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
=====	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Riepilogo Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa (<i>Poste allocate temporaneamente all'esterno del fondo</i>)	€ 7.537,87	€ 4.966,48	€ 2.571,39
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 124.519,34	€ 108.624,83	€ 15.894,51
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale destinazioni Fondo	€ 132.057,21	€ 113.591,31	€ 18.465,90