



Università degli Studi del Sannio

Unità Organizzativa "Stipendi e altri Compensi"/Unità Organizzativa "Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2020, sottoscritta il 29 aprile 2020

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	29 aprile 2020	
Periodo temporale di vigenza	<p>Dal 1 Gennaio 2020 al 31 Dicembre 2020, 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.</p> <p>Si precisa che l'Ipotesi di contratto in esame rinvia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ad un successivo accordo la disciplina degli istituti normativi che non comportano riflessi di carattere economico-finanziario, in linea con l'articolo 7 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto in data 19.04.2018; - ad una appendice successiva al Contratto la definizione della limitata quota 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 10 CCI); - ad apposito Regolamento la determinazione delle modalità e dei criteri di utilizzo delle risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali. 	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Rettore: Prof. Gerardo CANFORA; Delegato del Rettore: Prof. Gaetano NATULLO; Direttore Generale: Ingegnere Gianluca BASILE.</p> <hr/> <p>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; RSU</p> <hr/> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC-GCIL; C.I.S.L. F.S.U.R. Settore Università; Federazione UIL SCUOLA RUA; Federazione GILDA UNAMS; RSU</p>	
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)	<p>L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2020 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate per le Categorie B, C, D e quantificazione dei relativi budget; b) modalità di utilizzo del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la Categoria EP e quantificazione dei relativi budget; c) Definizione delle risorse derivanti da attività in conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo; d) Definizione del budget da destinare al lavoro straordinario per l'anno 2020. <p>Si segnala il rinvio ad apposito Regolamento per la determinazione delle modalità e dei criteri di utilizzo delle risorse riservato alle progressioni economiche orizzontali.</p>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è finalizzata ad ottenere la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.



Università degli Studi del Sannio

Unità Organizzativa "Stipendi e altri Compensi"/Unità Organizzativa "Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Eventuali rilievi potranno essere formulati dal Collegio dei Revisori dei Conti nella relazione contenente la predetta certificazione, alla quale si fa rinvio. 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 accessibile sul sito web di ateneo nella sezione "Amministrazione Trasparente", 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	Il "Documento" che definisce il "Piano Integrato per il Triennio 2020-2022", che ingloba, tra l'altro, il Piano della Performance e il Piano della Trasparenza e della Anticorruzione, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 febbraio 2020. Il predetto "Documento", 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-delle-performance-20202022 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 "Relazione sulle Performance della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2019" sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 giugno 2020.
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 2020, sottoscritta il 29 aprile 2020, 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 dalla normativa di legge e contrattuale vigente.

In particolare, si evidenzia che, in conformità a quanto disposto dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca, Triennio 2016-2018", sottoscritto in data 19 aprile 2018, la quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione collettiva integrativa è avvenuta applicando tutte le disposizioni di legge che ne limitano complessivamente la crescita.

In merito, si precisa che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, trovano applicazione le misure di contenimento della spesa pubblica previste dall'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, secondo le quali "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato...".

Le predette misure si aggiungono a quelle già previste dalle seguenti disposizioni normative, applicate ai fini della quantificazione delle risorse degli anni passati:

- l'articolo 1, comma 189, della Legge 23 dicembre 2005, n. 266 (Legge Finanziaria per l'anno 2006), così come sostituito dall'articolo 67, comma 5, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, il quale prevede che, a "...decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi...delle...università...determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali, non può eccedere quello previsto per l'anno 2004...ridotto del 10 per cento...";
- il comma 2-bis, primo periodo, dell'articolo 9 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modifiche ed integrazioni, il quale ha previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

July
89



Università degli Studi del Sannio

Unità Organizzativa "Stipendi e altri Compensi"/Unità Organizzativa "Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"

- l'articolo 1, comma 456, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Legge di Stabilità per l'anno 2014), che ha prorogato la disposizione, innanzi specificata, ed ha reso permanenti, a decorrere dall'anno 2015, i risparmi di spesa connessi all'applicazione del predetto articolo 9, comma 2-bis, senza prevedere ulteriori limiti;
- articolo 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, il quale ha previsto, per il solo anno 2016, che *"...l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente..."*;

Si rammenta, infine, che già a decorrere dal 1° gennaio 2015, sono cessati gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'articolo 9 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modifiche ed integrazioni, e dal Decreto del Presidente della Repubblica 4 settembre 2013, n. 122, concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera e dei passaggi tra le aree (commi 21, terzo e quarto periodo).

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, e specificamente dagli articoli 64 e 66, ove si prevede che le risorse destinate alla contrattazione integrativa finanziano 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, rischio, lavoro in turno;
- la indennità di responsabilità spettante al personale della Categoria D;
- 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);
- la retribuzione di posizione e di risultato al personale della Categoria EP.

Tanto premesso, l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2020, sottoscritta il 29 aprile 2020, conferma gli istituti economici già definiti nel Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per l'anno 2019.

L'unico elemento di novità è costituito dall'introduzione di una specifica indennità di rischio collegata all'emergenza COVID-19, che si aggiunge alle indennità varie già previste dal contratto dello scorso e destinate alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti. La predetta indennità, regolata dall'articolo 9, comma 9, dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2020, sottoscritta il 29 aprile 2020, prevede l'erogazione al personale che svolge la funzione di "preposto agli accessi", nel periodo dell'emergenza COVID-19, di una indennità giornaliera pari ad € 9,05, lorda dipendente.

In sintesi, l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2020, disciplina i seguenti istituti:

- le indennità varie collegate alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, e ha definito le modalità e i criteri per il riparto del predetto budget tra le predette indennità;
- le misure annue lorde relative all'indennità accessoria mensile da corrispondere alle unità di personale di Categoria B, C e D;
- la indennità di responsabilità da corrispondere alle unità di Categoria D;
- la retribuzione di posizione e di risultato da corrispondere alle unità di Categoria EP.

Collega al sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ateneo i seguenti istituti economici:

- premi collegati alla performance organizzativa da corrispondere al personale di Categoria B, C e D;
- premi collegati alla performance individuale da corrispondere al personale di Categoria B e C;
- indennità di risultato da corrispondere alle unità di personale di Categoria D ed EP.

Si evidenzia che le parti hanno concordato di rinviare ad apposito Regolamento le modalità e i criteri di utilizzo delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali, nel rispetto dei principi di selettività previsti dalla normativa vigente e fermo restando che la decorrenza della progressione economica orizzontale avrà effetto a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui si conclude la procedura di attivazione, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente.

Si precisa che l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2020, sottoscritta il 29 aprile 2020, è composta da una premessa, in cui sono richiamate le disposizioni normative e contrattuali di riferimento, e da 18 articoli, raggruppati in 2 Capi. Il Capo I contiene disposizioni di carattere generale e comprende gli



Università degli Studi del Sannio

Unità Organizzativa "Stipendi e altri Compensi"/Unità Organizzativa "Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"

articoli 1 e 2, mentre il Capo II contiene disposizioni inerenti il trattamento economico accessorio del personale tecnico ed amministrativo e comprende gli articoli dal 3 al 18.

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 vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 19 aprile 2018, 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 e per il maneggio di valori economici, la indennità per la emergenza da "COVID-19" e i criteri di ripartizione del predetto budget;
- Articolo 10 Definisce il budget da destinare alla differenziazione dei premi individuali e rinvia ad una appendice del contratto sia la quota massima 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, ai sensi dell'articolo 91, commi 3 e 4), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008, alle unità di personale inquadrato nella Categoria D e definisce il relativo budget.
- Articolo 12 Disciplina l'utilizzo del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la Categoria EP.
- Articolo 13 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 14 Disciplina la procedura di conciliazione relativa alla valutazione della prestazione del dipendente.
- Articolo 15 Stabilisce il budget da destinare alle progressioni economiche all'interno della Categoria e rinvia ad apposito Regolamento le modalità e i criteri di utilizzo del predetto budget.
- Articolo 16 Definisce i criteri di ripartizione tra il personale delle Categorie B, C e D delle risorse derivanti da attività in conto terzi e riservate al Fondo Comune di Ateneo.
- Articolo 17 Definisce il budget per il lavoro straordinario e rinvia all'accordo del 21 marzo 2018 per la regolamentazione del predetto istituto.
- Articolo 18 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.
- Allegato 1 L'Allegato 1 si compone delle seguenti tabelle:
- Tabella A, che contiene la tabella analitica di calcolo del "Fondo risorse decentrate per le Categorie B, C e D";
 - Tabella B, che contiene la tabella analitica di calcolo 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;

ju
leg
BP



Università degli Studi del Sannio

Unità Organizzativa "Stipendi e altri Compensi"/Unità Organizzativa "Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"

- 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;
- Tabella C, che contiene le misure della indennità di responsabilità da corrispondere al personale inquadrato nella Categoria D, differenziate in base alla posizione organizzativa ricoperta dal medesimo personale, nonché la quantificazione del relativo budget;
- Tabella D, che contiene le misure della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato da corrispondere al personale inquadrato nella Categoria "Elevate Professionalità" e 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 2020, sottoscritta il 29 aprile 2020, 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 vigente "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca, Triennio 2016-2018", sottoscritto in data 19 aprile 2018, pari ad **€ 390.789,25**, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e al netto delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali, già attivate per gli anni passati e da attivare per l'anno 2018 e per l'anno 2019 e delle riduzioni previste dalla normativa vigente, secondo quanto specificato nella tabella di seguito riportata:

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 CCNL 2016-2018	€ 137.423,27
Premi collegati alla performance organizzativa ai sensi dell'articolo 64, comma 2, lettera a) del CCNL 2016-2018 – Importo pari al 63,10% dell'80% delle risorse variabili, con esclusione delle lettere c), f) dell'articolo 63, comma 3, del CCNL 2016-2018 (per cui il vincolo fissato dall'articolo 64, comma 3, del CCNL 2016-2018, risulta rispettato)	€ 11.294,29
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	€ 53.928,71
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	€ 42.421,34
Indennità di responsabilità spettante alle unità di personale inquadrato nella Categoria "D", secondo la disciplina di cui all'articolo 91 commi 3 e 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008 (articolo 64, comma 1, lettera d) del CCNL 2016-2018)	€ 74.552,98
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	€ 34.160,05
Maggiorazione premi individuali, ai sensi dell'articolo 20 del CCNL 2016-2018	€ 1.000,00
Progressioni economiche all'interno delle singole categorie, previste dall'articolo 79, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008	€ 36.008,61
Totale	€ 390.789,25

L'articolo 12 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, sottoscritta il 29 aprile 2020, 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 vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, stipulato il 19 aprile 2018, pari ad **€ 101.512,11**, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e delle riduzioni previste dalla normativa vigente, secondo quanto specificato nella tabella di seguito riportata:

fw
leg

BP



Università degli Studi del Sannio

Unità Organizzativa "Stipendi e altri Compensi"/Unità Organizzativa "Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"

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)	€ 51.402,67
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)	€ 10.754,24
Progressioni economiche all'interno delle singole categorie (articolo 66, comma 1, lettera b) del CCNL 2016-2018)	€ 1.392,75
Somme non utilizzate, rinviate alla contrattazione del prossimo anno	€ 37.962,45
TOTALE	€ 101.512,11

C) effetti abrogativi impliciti

Si precisa che l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2020, sottoscritta il 29 aprile 2020, ridetermina il budget da destinare, per l'anno 2020, agli istituti del trattamento economico accessorio del personale tecnico ed amministrativo e, con riferimento ai predetti istituti, conferma i criteri già previsti nel Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per l'anno 2019, con la previsione di una nuova indennità, a titolo di rischio, collegata alla emergenza da "COVID-19".

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 2020, sottoscritto il 29 aprile 2019, 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 accessorie 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 per il Triennio 2020-2022", che ingloba, tra l'altro, il Piano delle Performance e il Piano per la Trasparenza e l'Anticorruzione, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 febbraio 2020 e pubblicato sul Sito Web di Ateneo, all'indirizzo <https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/piano-delle-performance-20202022>.

In particolare, la ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2020, sottoscritta il 29 aprile 2020, 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 la attribuzione di un punteggio e la collocazione in due fasce A e B; la prima composta dal personale che abbia raggiunto un punteggio maggiore di 90 punti, e la seconda dal personale che abbia raggiunto un punteggio compreso tra 60 e 89 punti. Al personale che consegue un punteggio compreso tra 40 e 59, la indennità in questione è corrisposta proporzionalmente;
- **i premi collegati alla performance organizzativa spettante al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D**, finalizzati ad incentivare la qualità dei servizi e delle attività delle singole Strutture e correlati al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione alle Strutture. L'importo disponibile verrà distribuito, proporzionalmente, tra tutto il personale di Categoria B, C e D, che ha concorso al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura;
- **la indennità di responsabilità da corrispondere**, ai sensi dell'articolo 91, commi 3 e 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008, **alle unità di personale inquadrato nella Categoria D** con funzioni di Capo Ufficio, di Responsabile di Unità Organizzativa, di Responsabile di Segreteria



Università degli Studi del Sannio

Unità Organizzativa "Stipendi e altri Compensi"/Unità Organizzativa "Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"

Amministrativa di Dipartimento, di Responsabile di Biblioteca, di Responsabile di Laboratori di Ricerca, ove costituiti, di Responsabile di Segreteria di Direzione di Dipartimento, di Responsabile di Ufficio di Supporto Amministrativo Didattico e di Responsabile di Laboratori e Supporto Didattico, è differenziata in tre fasce in base alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, 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, mentre la retribuzione di risultato 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 rinviata ad una appendice del presente contratto sia per la individuazione della quota massima 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 per l'individuazione dei relativi criteri di assegnazione.

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

In merito, si evidenzia che nell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2020, sottoscritto il 29 aprile 2020, le parti hanno concordato di rinviare ad apposito Regolamento le modalità e i criteri di utilizzo delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali, nel rispetto dei principi di selettività previsti dalla normativa vigente.

Tenuto conto, altresì, del Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 17 aprile 2020, numero 2/2020, registrato nel protocollo generale di ateneo in data 20 aprile 2020 con il numero progressivo 6479, relativo al parere in merito al rispetto della percentuale prevista dalla normativa vigente per le progressioni economiche orizzontali, le stesse saranno effettuate nel rispetto del limite percentuale del 50% degli aventi diritto.

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 2020, 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 per il Triennio 2020-2022**", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 febbraio 2020.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Handwritten signatures and initials.