

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2023

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Parte I - Indicazioni generali

Le Relazioni Illustrativa e Tecnico – Finanziaria vengono adottate ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* del D. Lgs. 165/2001 come modificato dal D. Lgs. 150/2009, a corredo del Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2023.

Il Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2023, corredato di documentazione certificatoria del Collegio dei Revisori relativamente al fondo salario accessorio 2023, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università in data 25/10/2024. Inoltre il Collegio dei Revisori dei Conti è stato chiamato ad effettuare il controllo su quanto previsto dal C.C.I. ai sensi del comma 1 dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001, al fine di procedere con la relativa certificazione.

Le Relazioni, unitamente al Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2023, sono state sottoposte ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

A seguito di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, l'Amministrazione invierà, per via telematica entro 5 giorni, ai sensi dell'art. 40-bis comma 5 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 5 del comma 5 del CCNL 16.10.2008 per il Comparto Università, la Relazione illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria all'ARAN e al CNEL. La documentazione predetta sarà, inoltre, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ateneo.

Parte II - La relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione	22/10/2024	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023	
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Delegazione di Parte Pubblica</u></p> <p>Rettore – Prof. Giancarlo Avanzi</p> <p>Direttrice Generale – Dott.ssa Loredana Segreto</p> <p>Dirigente Divisione Personale e Risorse Finanziarie – Dott.ssa Elisabetta Zemignani</p> <p><u>Delegazione Sindacale</u></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, CISL - FSUR FLC-CGIL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU, CISL FSUR, FLC-CGIL</p>	
Soggetti destinatari	Personale Tecnico-Amministrativo – categorie B, C, D, EP	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Indennità di turno, disagio orario e disponibilità</p> <p>b) Indennità di front-office, guida, reperibilità e rischio</p> <p>c) Indennità di responsabilità categorie C-D</p> <p>d) Indennità di risultato categorie C-D</p> <p>e) Indennità Accessoria Mensile</p> <p>f) Retribuzione di posizione e di risultato categoria EP</p> <p>g) Incentivazione alla performance</p> <p>h) Fondo Comune di Ateneo</p> <p>i) Valorizzazione del personale tecnico amministrativo L. 234/2021 art. 1 c. 297 lett. b) – anno 2022 e anno 2023</p> <p>j) Incentivi Funzioni Tecniche D. Lgs. 50/2016 e D. Lgs. 36/2023</p>	
enti procedurali e degli atti proceduti e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno – SI

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata allegata la certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa - SI
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 – SI con Delibera CdA n. 2/2023/4.1 del 27/01/2023.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009: SI</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009: SI (delibera CdA n. 5/2024/4.2 del 30/05/2024 – approvazione della Relazione annuale sulla Performance 2023).</p>

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

1. Finalità della Relazione

Nella presente Relazione Illustrativa vengono evidenziati:

- i riferimenti normativi e contrattuali che hanno determinato la stesura del Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2023 del personale tecnico amministrativo, condiviso dalle Parti;
- il contesto temporale, sociale, organizzativo e finanziario in cui opera il contratto;
- gli istituti in esso contemplati attraverso un'analisi delle motivazioni che hanno comportato determinate scelte;
- gli obiettivi che si intendono perseguire attraverso la stipula del Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2023.

Con la presente Relazione si intendono tra l'altro evidenziare gli effetti attesi in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati anche in relazione alle richieste dell'utenza esterna e/o interna.

2. Riferimenti normativi e durata

Con la stipula del Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2023 le Parti intendono disciplinare contrattualmente l'annualità, con decorrenza 1° gennaio – 31 dicembre 2023.

Gli istituti contemplati trovano la loro disciplina a carattere generale nel C.C.N.L. – Comparto Università sottoscritto in data 16.10.2008, nel C.C.N.L. relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 19.04.2018 e nel C.C.N.L. relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18.01.2024, riflettono inoltre i principi contenuti nel Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, in particolare degli artt. 20 e 25.

L'Amministrazione mantenendo i criteri per la pesatura delle posizioni organizzative condivisi con la parte sindacale nell'anno 2015, a seguito dell'adozione del nuovo modello organizzativo ha definito i nuovi valori economici delle fasce di responsabilità da attribuire ai singoli incaricati per l'anno 2023.

3. Analisi dei singoli istituti previsti nel Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2023

L'Accordo si applica al personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Ateneo con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato.

3.1. Progressioni Economiche Orizzontali – art. 5 C.C.I.

Per l'anno 2023 le Parti hanno concordato di non attivare le procedure concorsuali relative alle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO) (ex artt. 87 e 88 C.C.N.L. del 16.10.2008) si impegnano a costruire le condizioni per avviare un piano di valorizzazione del personale tecnico amministrativo attraverso una programmazione pluriennale delle Progressioni Economiche Orizzontali, per le Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari, a partire dall'anno 2025, coinvolgendo la totalità del personale che avrà maturato i requisiti per la partecipazione alle procedure stesse.

3.2. Indennità per compiti che comportano oneri, disagi, rischio, disponibilità - art. 6 C.C.I.

Vengono confermate le indennità di Turno, Disagio Orario, Disponibilità, Front-Office, Guida per il personale autista, Reperibilità, Rischio, con la relativa disciplina circa i casi di incompatibilità e eventuale divieto di cumulo con altre indennità.

3.3 Indennità di responsabilità categorie C-D - art. 91 CCNL del 16.10.2008 – artt. 7 e 8 C.C.I. Tab. B1 e Tab. B2 C.C.I.

Il nuovo modello organizzativo è stato attuato a partire dal 01/04/2023. Sono stati individuati complessivamente **n. 41** incarichi di responsabilità e **n. 5** incarichi speciali. Nel periodo di transizione dal vecchio al nuovo assetto organizzativo, per garantire la continuità dei servizi e il buon andamento dell'attività amministrativa, sono stati prorogati dal 01/01/2023 al 31/03/2023 **n. 17** incarichi di responsabilità e **n. 2** incarichi speciali.

3.4 Indennità Accessoria Mensile ex art. 88 c. 2 lett. f) CCNL del 16.10.2008 – art. 9 C.C.I.

L'Ateneo, ai sensi dell'art. 120 comma 5 del C.C.N.L. 18/01/2024 Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e aziende ospedaliero-universitarie che conferma le previsioni dell'art. 41 comma 4 del C.C.N.L. 27/01/2005, eroga a tutto il personale delle categorie B-C-D, in servizio nell'anno di riferimento, un'Indennità Accessoria Mensile finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione.

3.5 Retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP – ex art. 76 CCNL del 16.10.2008 – art. 10 C.C.I. e Tab. B3

Viene attribuita al personale appartenente alla categoria EP, la quota minima di posizione prevista dall'art. 76 del CCNL 16.10.2008 Comparto Università. Ai fini dell'attribuzione della quota di posizione variabile, oltre cioè alla quota minima contrattuale, le posizioni organizzative derivanti dall'adozione del nuovo modello organizzativo sono state pesate ed è stato attribuito un nuovo valore economico alle fasce di responsabilità. La retribuzione di posizione è articolata su tre fasce. La prima fascia è suddivisa a seconda che il personale di categoria EP sia o meno titolare di incarico (Tab. B3).

3.6 Indennità di risultato categorie C-D ex D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 – artt. 11 e 12 C.C.I. Tab. B1 e Tab. B2

In linea con quanto disposto dall'art. 120 comma 3 del CCNL relativo al Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie per il triennio 2019/2021, *“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lett. a), b), c) e g) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione), comma 2, con esclusione delle lettere c), f) e almeno il 30% delle stesse, specificamente, ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a)”*.

Una quota pari a un terzo della somma riconosciuta relativamente alla posizione organizzativa attribuita viene legata al risultato quale indicatore della performance in relazione ai risultati maturati sulla singola scheda di valutazione.

3.7 Fondo Comune di Ateneo (FCA anno 2022) – art. 13 C.C.I.

La distribuzione del 49% dell'importo del FCA, anno 2022, relativo al C.C.I. anno 2023, detratti €. 50.000,00 destinati ad incrementare il Conto Welfare 2024, verrà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a) il personale tecnico-amministrativo avente diritto alla quota del FCA 2022 relativa al C.C.I. anno 2023 sarà costituito dai dipendenti in servizio nel periodo 01/01/2023 – 31/12/2023.
Per coloro che hanno percepito compensi per prestazioni in conto terzi, incentivi per funzioni tecniche e compensi aggiuntivi sul Fondo di Ateneo per la premialità di cui all'art. 9 della L. 240/2010, la quota individuale relativa al 49% del FCA verrà diminuita, nell'anno di riferimento, delle percentuali indicate dall'art. 13 del CCI 2023.
- b) la quota del FCA spettante ad ogni singolo dipendente dovrà essere calcolata utilizzando, per il personale di categoria B-C-D, in servizio presso questa Università, con esclusione del personale in comando presso altre Amministrazioni, le disposizioni normative e contrattuali previste per la quantificazione ed erogazione dell'Indennità di Ateneo (art. 85 del C.C.N.L. – Comparto Università – 2006/2009) e per il personale di categoria EP le disposizioni normative e contrattuali previste per la quantificazione ed erogazione dell'indennità di cui al D.P.R. 567/1987 art. 20 comma 5;
- b) il calcolo verrà effettuato senza considerare le differenze relative alle diverse categorie di appartenenza.

4. Valutazione del personale tecnico amministrativo

Sono destinate al Sistema di Valutazione della Performance per l'anno 2023:

- il 51% delle risorse disponibili per il FCA 2022 come definito dalla Tabella A1 allegata al CCI 2023;
- Indennità di risultato relativa agli incarichi di responsabilità conferiti ai sensi dell'art. 91 comma 2 (esclusi gli Incarichi Speciali);
- Indennità di risultato relativa agli incarichi di responsabilità conferiti ai sensi dell'art. 91 comma 3 del C.C.N.L. 16/10/2008 (esclusi gli Incarichi Speciali);
- Retribuzione di risultato della categoria EP;
- Incentivazione alla Performance;

Le risorse disponibili verranno erogate suddividendole tra le diverse sezioni che compongono la Scheda individuale di valutazione della performance sulla base delle seguenti percentuali:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ✓ Performance Organizzativa di Ateneo | 15% |
| ✓ Performance di Unità Organizzativa | 45% |
| ✓ Performance individuale | 30% + 10% per la Quota premiale per l'eccellenza |

Sulle schede di valutazione del personale tecnico amministrativo, disponibili sull'applicativo Segregist il punteggio totale è dato dalla somma dei punteggi ottenuti in relazione alle 3 diverse tipologie di performance.

Il Personale Tecnico Amministrativo che potrà accedere alla quota di eccellenza non potrà superare il 10% dei dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, in servizio al 31/12/2023, fatti salvi i punteggi a pari merito. La Quota premiale per l'eccellenza non potrà superare, per il singolo dipendente, l'importo di Euro 1.000 (quota comprensiva degli oneri a carico ente).

5. Risorse per la valorizzazione del PTA L. 234/2021 art. 1 c. 297 lett b) – art. 14 C.C.I.

Le risorse, di cui alla **L. 234/2021 art. 1 c. 297 lett b)**, per l'anno 2022 e l'anno 2023 assegnate all'Ateneo per la valorizzazione del Personale Tecnico Amministrativo vengono ripartite tra il personale di categoria B-C-D e il personale di categoria EP sulla base della numerosità delle due tipologie di personale, senza distinzione tra tempo determinato e tempo indeterminato, in relazione alla presenza in servizio nell'anno 2023, tenuto conto dei periodi di part-time, senza distinzione tra prestazione svolta in presenza e in modalità agile.

L'importo dell'incentivo determinato sulla base dei criteri indicati sarà parametrato ai risultati di Performance organizzativa come validati dalla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2023.

L'importo dell'incentivo erogato non può, in ogni caso, superare il limite massimo pro-capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo spettante al dipendente.

6. Incentivi per le Funzioni Tecniche di cui al D. lgs 50/2026 e al D. lgs. 36/2023 – art. 15 C.C.I.

La ripartizione degli incentivi per le Funzioni Tecniche di cui al D. lgs 50/2026 e al D. lgs. 36/2023 segue i criteri contenuti nel Regolamento di Ateneo vigente in materia.

7. Obiettivi che le Parti hanno inteso perseguire

Con il presente Contratto Collettivo Integrativo le Parti intendono erogare al personale tecnico amministrativo il salario accessorio per l'anno 2023.

Con la corresponsione dell'indennità di responsabilità le Parti intendono favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti universitari per stimolarli a mettere in campo delle azioni positive tese ad un miglioramento della propria prestazione professionale.

In tale ottica è anche possibile perseguire l'obiettivo più generale di migliorare la produttività e l'efficienza dei servizi che sono rivolti ad un'utenza esterna e/o interna.

A tal fine, le Parti hanno convenuto che la corresponsione delle indennità previste è legata *in toto* all'esercizio effettivo della funzione.

Il presente contratto è in particolare informato ai seguenti principi guida:

- a) valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi;
- b) assicurare un'equa distribuzione delle risorse nella fase di orientamento e motivazione del personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire, che tenga conto, quanto più possibile, del principio di corrispettività;
- c) valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
- d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti diversificati di gestione e motivazione delle risorse umane, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, coinvolgendo adeguatamente coloro i quali hanno responsabilità di tipo organizzativo – gestionale;
- e) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- f) perseguire principi di equità retributiva e sociale;
- g) valorizzare il merito e il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione.

Con riferimento a quest'ultimo punto si ritiene utile sottolineare quanto segue:

- l'art. 3 comma 1 del D. Lgs. 150/2009 stabilisce che *“La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”*;
- l'art. 120 comma 3 del C.C.N.L. 2019/2021 Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie, stabilisce che la contrattazione integrativa di Ateneo dovrà stabilire la quota delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) e alle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle medesime categorie, fermo restando il fatto che a tali istituti contrattuali dovrà essere destinata la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 119, comma 3 con esclusione delle lettere c) ed f) del C.C.N.L. 2019/2021.

Le schede di valutazione sono state costruite tenendo conto delle dimensioni della performance previste dall'art. 3 del D. lgs. 150/2009 come di seguito indicato:

- Performance Organizzativa
 - dell'Ateneo considerato nel suo complesso (istituzionale)
 - delle Unità Organizzative (di struttura)
- Performance Individuale.

Tali principi hanno trovato attuazione nell'*art. 12 – Sistema di valutazione della performance anno 2023* del C.C.I. 2023.

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE n. 46/2024

Il giorno 24 ottobre 2024, alle ore 14.30, si riunisce in modalità telematica il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università del Piemonte Orientale, convocato per l'istruttoria delle periodiche verifiche e riscontri di competenza degli atti all'O.d.G. del Consiglio di Amministrazione fissato per il giorno 25 ottobre 2024.

Si procede, quindi, all'esame del seguente ordine del giorno:

1. esame delle deliberazioni in approvazione al C.d.A. del 25.10.2024.

Il Collegio procede all'esame dei singoli punti all'ordine del giorno.

1. Esame delle deliberazioni in approvazione al C.d.A. del 25.10.2024

Il Collegio passa all'esame delle delibere in approvazione al Consiglio di Amministrazione del 25.10.2024 analizzando gli argomenti di cui risulta fornita documentazione con riferimento alla loro numerazione.

omissis

9. Questioni relative al personale

omissis

9.4 Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per la destinazione del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo - anno 2023

Il Collegio, verificata la documentazione trasmessa e accertata la compatibilità finanziaria delle risorse distribuite in base a quanto stabilito dalla contrattazione, esprime parere favorevole all'approvazione della delibera in esame.

omissis

Non essendovi altro da discutere, il Collegio chiude i propri lavori alle ore 16.30 del 24.10.2024 e dispone che la prossima riunione abbia luogo in presenza presso il Palazzo del Rettorato il giorno giovedì 21 novembre 2024 alle ore 15.00 con eventuale proseguimento il giorno successivo, senza necessità di convocazione.

Fatto, letto e sottoscritto

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

F.to Tiziana Pisani
F.to Paolo Corsi
F.to Antonio Catania

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii