

Relazione illustrativa
All'accordo economico per la distribuzione del
fondo salario accessorio anno 2022

(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 dell'accordo economico per la distribuzione del fondo salario accessorio anno 2022.

L'accordo economico per la distribuzione del fondo salario accessorio anno 2022, corredato di documentazione certificatoria del Collegio dei Revisori relativamente al fondo salario accessorio 2022, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università in data 23/06/2023. Inoltre il Collegio dei Revisori dei Conti è stato chiamato ad effettuare il controllo su quanto previsto dall'accordo economico 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 all'accordo economico per la distribuzione del fondo salario accessorio anno 2022, 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	21/06/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
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 del Personale e Risorse Finanziarie – Dott.ssa Elisabetta Zemignani</p> <p><u>Delegazione Sindacale</u></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, FLC-CGIL, CISL Federazione Università, Snals-Confsal, UIL scuola RUA e ANIEF Università.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU, CISL Federazione Università, FLC-CGIL, UIL scuola RUA e ANIEF Università.</p>
Soggetti destinatari	Personale Tecnico-Amministrativo – categorie B, C, D, EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> a) Indennità di turno, disagio orario e disponibilità b) Indennità di front-office, guida, reperibilità e rischio c) Indennità di responsabilità categorie C-D d) Indennità di risultato categorie C-D e) Indennità Accessoria Mensile f) Retribuzione di posizione e di risultato categoria EP g) Incentivazione alla performance h) Fondo Comune di Ateneo

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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	È stato adottato il Piano Integrato della performance 2024/2024 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 – SI con Delibera CdA n. 4/2022/4.1 del 29/04/2022 e successiva integrazione con Delibera CdA n. 10/2022/4.1 del 28/10/2022.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 – SI con Delibera CdA n. 4/2022/4.1 del 29/04/2022 e successivo aggiornamento con Delibera CdA n. 6/2022/4.2 del 24/06/2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009. <ul style="list-style-type: none"> – Piano sulla performance: SI – Relazione sulla performance: SI
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D. LGS. n. 150/2009 SI con verbale n. 13 del 29/06/2022	

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'accordo economico

1. Finalità della Relazione

L'accordo economico per la distribuzione del fondo salario accessorio anno 2022 del personale tecnico amministrativo illustra le scelte, condivise tra le parti, per la distribuzione del fondo stesso tra gli istituti contrattuali identificati e normati dal C.C.I. 2021.

Nella presente Relazione Illustrativa vengono inoltre evidenziati i riferimenti normativi e contrattuali che hanno determinato la stesura dell'accordo economico per la distribuzione del fondo salario accessorio anno 2022 del personale tecnico amministrativo.

2. Riferimenti normativi e durata

L'accordo economico per la distribuzione del fondo salario accessorio anno 2022, che preserva le disposizioni normative del Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2021, ha durata 1° gennaio – 31 dicembre 2022.

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

Il processo di pesatura delle posizioni organizzative, concluso definitivamente nell'anno 2015 per l'anno 2014, per definire l'Indennità di Responsabilità da attribuire ai singoli incaricati, è stato mantenuto anche per l'anno 2022.

3. Analisi dei singoli istituti previsti nell'accordo economico per la distribuzione del fondo salario accessorio anno 2022

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. 2021

Risulta confermato anche per l'anno 2022 quanto già concordato tra le Parti per all'anno 2021 relativamente alla non attivazione delle procedure concorsuali relative alle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO) (ex artt. 87 e 88 C.C.N.L. del 16.10.2008) in considerazione del fatto che non è possibile attivare PEO con decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui vengono espletate. L'importo di Euro 7.384,07 (importo al netto degli oneri a carico amministrazione) pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B-C-D e l'importo di Euro 689,31 (importo al netto degli oneri a carico amministrazione) pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP verranno erogate, rispettivamente alle categorie B-C-D e alla categoria EP, con i criteri di cui all'art. 13 del CCI 2021.

3.2. Indennità per compiti che comportano oneri, disagi, rischio, disponibilità - art. 6 C.C.I. 2021

Vengono confermate, anche per l'anno 2022, le indennità di Turno, Disagio Orario, Disponibilità, Front-Office, Rischio e Guida per il personale autista con la relativa disciplina circa i casi di incompatibilità e eventuale divieto di cumulo con altre indennità nonché l'indennità di Reperibilità.

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. 2021

Sono state individuate posizioni organizzative e funzioni specialistiche alle quali sono state correlate, tenendo conto del livello di responsabilità e della complessità delle competenze attribuite, indennità accessorie annue revocabili.

Sono stati individuati complessivamente **n. 58** incarichi di responsabilità (di cui n. 15 ai sensi dell'art. 91 comma 2 del C.C.N.L. 16.10.2008 e n. 43 ai sensi dell'art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008) e **n. 4** incarichi speciali.

3.4 Indennità Accessoria Mensile ex art. 88 c. 2 lett. f) CCNL del 16.10.2008 – art. 9 C.C.I. 2021

Anche per l'anno 2022, le Parti confermano l'erogazione al solo personale tecnico amministrativo di categoria B-C-D senza incarico di responsabilità dell'indennità accessoria mensile introdotta dall'art. 41 comma 4 del C.C.N.L. 27.01.2005 e prevista dall'art. 88 comma 2 lett. f) del C.C.N.L. del 16.10.2008.

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. 2021 e Tab. B3

Ai sensi dell'art. 76 del C.C.N.L. 16.10.2008 Comparto Università al personale appartenente alla categoria EP viene attribuita la quota minima di retribuzione di posizione. Ai fini dell'attribuzione della quota di retribuzione di posizione variabile, oltre cioè alla quota minima contrattuale, le posizioni organizzative ricoperte dai predetti dipendenti sono state pesate attraverso un adeguato processo.

A seconda del punteggio riportato verrà a determinarsi, per ciascun dipendente di categoria EP un valore economico della posizione variabile. 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. 2021 Tab. B1 e Tab. B2

In linea con quanto disposto dall'art. 64 comma 3 del C.C.N.L. relativo al Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie per il triennio 2016/2018, *“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lett. a), b), c) la parte prevalente delle*

risorse di cui all'art. 63, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse".

Una quota pari a un terzo della somma riconosciuta relativamente alla posizione organizzativa attribuita viene legata al risultato quale indicatore della performance in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi assegnati dal Direttore Generale, da rilevarsi con un'apposita Scheda di Valutazione.

3.7 Fondo Comune di Ateneo (FCA anno 2020) – art. 13 C.C.I. 2021

Le regole stabilite dall'art. 13 del C.C.I. 2021 circa la distribuzione del FCA anno 2020, vengono confermate anche per quanto riguarda la distribuzione del FCA anno 2021.

Si precisa che con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10/2022/9.4 del 28/10/2022 è stato approvato il "Protocollo d'Intesa per le linee generali di attuazione di politiche di welfare di Ateneo all'Università del Piemonte Orientale – Anno 2022" con il quale è stato concordato, quale operazione una tantum, di destinare Euro 79.502,00 (al lordo degli oneri riflessi) all'incremento del Conto Welfare anno 2022 per il personale tecnico amministrativo prelevandolo dalla quota del 49% dell'importo del FCA anno 2021.

Conseguentemente la distribuzione della parte residua del 49% dell'importo del FCA anno 2021, relativo all'accordo economico per la distribuzione del fondo salario accessorio anno 2022, verrà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a) il personale tecnico-amministrativo avente diritto alla quota del FCA anno 2021 sarà costituito dai dipendenti in servizio che nel periodo 01/01/2022 – 31/12/2022 non abbiano percepito, secondo il principio di cassa, somme 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 Legge 240/2010 superiori alle soglie di valore previste dall'"Accordo integrativo sui criteri per l'erogazione del Fondo Comune di Ateneo (quota 49%) ai percettori diretti di prestazioni in conto terzi, incentivi per funzioni tecniche e compensi aggiuntivi sul fondo di Ateneo per la premialità di cui all'art. 9 della Legge 240/2010;
- 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;
- c) 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 2022

- il 51% delle risorse disponibili per il FCA 2021 come definito dalla Tabella A1 allegata all'accordo economico per la distribuzione del fondo salario accessorio anno 2022;
- 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;
- Retribuzione di risultato della categoria EP;
- Incentivazione alla Performance (parte fissa e parte variabile);

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%
✓ Quota premiale per l'eccellenza	10%

Sulle schede di valutazione del personale tecnico amministrativo, allegato al contratto, 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 31/12/2022, fatti salvi i punteggi a pari merito. La Quota premiale per l'eccellenza verrà suddivisa, in relazione al punteggio attribuito, tra il Personale tecnico amministrativo che avrà conseguito il punteggio più elevato, comunque superiore a 70, rapportata all'effettiva presenza in servizio. 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. Obiettivi che le Parti hanno inteso perseguire

Con l'accordo economico per la distribuzione del fondo salario accessorio anno 2022 le Parti intendono erogare al personale tecnico amministrativo il salario accessorio per l'anno 2022.

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 accordo è in particolare informato ai seguenti principi guida:

- a) 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;
- b) valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
- c) 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;
- d) 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;
- e) perseguire principi di equità retributiva e sociale;
- f) 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. 64 comma 3 del C.C.N.L. 2016/2018 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 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. 63, comma 3 con esclusione delle lettere c) ed f) del CCNL 2016/2018.

In relazione a quanto sopra esposto e a quando indicato nel SMVP 2022 dell'Università del Piemonte Orientale è stato confermato, in sede di trattativa sindacale, attraverso l'Approvazione del protocollo d'intesa per le linee generali di attuazione di politiche di welfare di Ateneo all'Università del Piemonte orientale - anno 2022” (Delibera CdA n. 10/2022/9.4 del 28/10/2022) l'accordo per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo in cui la parte prevalente delle risorse disponibili a tale titolo è stata destinata alla remunerazione delle schede di valutazione dei dipendenti.

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 continuano a trovare attuazione nell'*art. 12 – Sistema di valutazione della performance anno 2021* del CCI 2021.

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE n. 16/2022

Il giorno 27 ottobre 2022, alle ore 15.00, si riunisce in presenza, presso il Palazzo del Rettorato in via Duomo 6 a Vercelli, il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università del Piemonte Orientale, convocato per l'esame dell'O.d.G. del Consiglio di Amministrazione fissato per il giorno 28 ottobre 2022.

Il Collegio procede all'esame, come da pedissequa specifica, del seguente ordine del giorno:

1. esame delle deliberazioni in approvazione al C.d.A. del 28.10.2022;
2. verifica di cassa;
3. verifica di cassa economale;
4. verifiche adempimenti fiscali e previdenziali;
5. varie ed eventuali.

omissis

9. Questioni relative al personale

omissis

9.2 Personale tecnico-amministrativo - Salario Accessorio 2022: determinazione Fondo Comune di Ateneo al 31/12/2021

9.3 Personale tecnico-amministrativo - Costituzione Fondo salario Accessorio anno 2022

Il Collegio, sentita la dott.ssa Annalisa Barbale, responsabile del Settore Risorse Umane, e ricevuti i chiarimenti relativi ai criteri di costituzione dei fondi, certifica positivamente la costituzione dei fondi per l'anno 2022 di cui alle delibere sopra riportate, secondo le indicazioni di cui all'Allegato 1 al presente verbale, di cui costituisce parte integrante e sostanziale

omissis

Non essendovi altro da discutere, il Collegio chiude i propri lavori alle ore 18.30 del 27.10.2022 e si aggiorna per la seduta dell'indomani, il giorno 28 ottobre 2022, presso i Dipartimenti di Medicina traslazionale e di Scienze della Salute a Novara, con inizio alle ore 10.30, senza necessità di convocazione.

Fatto, letto e sottoscritto

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Tiziana Pisani

Paolo Corsi

Antonio Catania

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

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
VERBALE n. 30/2023

Il giorno 22 giugno 2023, alle ore 09.00, si è riunito in presenza presso il Palazzo del Rettorato in Via Duomo n. 6 a Vercelli 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 23 giugno 2023.

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

1. verifica di cassa;
2. verifica di cassa economale;
3. verifiche adempimenti fiscali e previdenziali;
4. esame delle deliberazioni in approvazione al C.d.A. del 23.06.2023;
5. varie ed eventuali.

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

omissis

9. Questioni relative al personale

9.1 Accordo economico per la distribuzione del fondo salario accessorio anno 2022

Il Collegio, assunti chiarimenti dalla dott.ssa Annalisa Barbale, approva la distribuzione del fondo salario accessorio per l'anno 2022 per la somma complessiva di € 954.800,55, a sua volta ripartita tra il personale appartenente alle categorie B, C e D, per € 805.097,19, e il personale categoria EP, per € 149.703,36.

Precisa che la somma sopra indicata di € 954.800,55, della quale si è proceduto a distribuzione, risulta inferiore alla somma disponibile di € 1.014.711,63 e pertanto risulta verificata la compatibilità finanziaria.

Il Collegio precisa, altresì, che le cifre sopra citate sono al lordo dipendente.

omissis

Non essendovi altro da discutere, il Collegio chiude i propri lavori alle ore 15:06 del 22.06.2023 e dispone che la prossima riunione abbia luogo in modalità telematica il giorno 20 luglio 2023 alle ore 14:00, 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