

Relazione illustrativa sull'Ipotesi di contratto collettivo integrativo in materia di "DESTINAZIONE DELLE VOCI DI SPESA A CARATTERE INDENNITARIO RELATIVE AL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO, FONDO EX ART. 63 CCNL, ANNO 2018 – PERSONALE DI CATEGORIA B,C,D".

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto integrativo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		31/05/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: prof. Antonio Felice Uricchio, Magnifico Rettore pro-tempore, avv. Federico Gallo, Direttore Generale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Flc Cgil, Cisl Federazione Scuola Università Ricerca, Federazione Uil Scuola-Rua, Federazione Gilda Unams. <u>OO.SS.</u> firmatarie: Flc Cgil, Cisl Federazione Scuola Università Ricerca, Federazione Uil Scuola-Rua, Federazione Gilda Unams. <u>RSU</u> : firmataria.
Soggetti destinatari		Personale di comparto assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, appartenente alle categorie B, C, D.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri generali e modalità di utilizzo per il trattamento economico accessorio, anno 2018, per il personale di comparto contrattualizzato (personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D).
Rispetto dell'Iter degli adempimenti procedurali e degli Atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	Il Piano Integrato 2018-2020, redatto ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., costituisce parte integrante del Documento di Programmazione Integrata 2018-2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione - seduta del 30 gennaio 2018 e adottato con D.R. n. 299 del 31.01.2018. I contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020 sono presenti nel Documento di Programmazione Integrata 2018-2020, sezione IV. Il Documento di Programmazione integrata 2018-2020 è pubblicato sul sito istituzionale dell'Università La Relazione sulla Performance Integrata di Ateneo 2016 è stata adottata dal C.d.A. nella seduta del 28 giugno 2017 e validata dal Nucleo di Valutazione in data 21.7.2017. Essa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Università. L'atto di validazione è anch'esso pubblicato sul sito istituzionale dell'Università.
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione	-E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: SI..... NO.....

	<p>della certificazione dell'organo di controllo interno alle relazione illustrativa.</p>	<p>-Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: _____ _____ _____.</p>
<p>EVENTUALI OSSERVAZIONI</p>		

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto.

<p>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</p>	<p>Prima di passare ad illustrare i tratti salienti dell'ipotesi di C.C.I. sottoscritta, è opportuno rammentare che, <u>in data 15.1.2018</u>, le Delegazioni trattanti hanno stipulato (I^a proroga) il contratto collettivo integrativo sulla "<i>Proroga per il periodo 01.01.2018–31.03.2018 dell'efficacia del contratto collettivo integrativo – stipulato in data 28.6.2017 – in materia di trattamento economico accessorio, Fondo ex art. 87, personale di categoria B, C, D</i>". Tanto, nelle more della stipula del nuovo C.C.N.L. di comparto.</p> <p>Considerando che, in prossimità della scadenza dell'efficacia del suddetto C.C.I., non risultava ancora stipulato il CCNL di comparto, e valutata l'inopportunità della sospensione della remunerazione delle voci economiche accessorie in essere (indennità legate alla responsabilità di posizioni organizzative e/o di funzioni specialistiche, alle condizioni di disagio particolarmente rilevante, nonché al raggiungimento degli obiettivi organizzativi in ragione di anno), <u>in data 17.4.2018</u>, le Delegazioni trattanti hanno stipulato (II^a proroga) un ulteriore C.C.I. con il quale sono state ancora confermate le voci retributive accessorie dell'anno 2017, per un arco temporale ancor più limitato del precedente C.C.I., individuato nel bimestre aprile–maggio 2018.</p> <p>Tanto premesso, si evidenzia che:</p> <p>L'art. 1, dopo aver dato conto di quanto sopra rappresentato, e della circostanza che l'importo fruibile del Fondo ex art 63 è pari a € 1.574.700,00 (in ragione della detrazione di € 115.592,00, quale quota annuale finalizzata al riassorbimento della spesa eccedente il limite legittimo del fondo, giusta nota del MEF in data 9.9.2016, prot.n. 71293, nonché della detrazione di € 326.790,14, conseguente alla stipula del C.C.I. in materia di "<i>Criteri di ripartizione della quota derivante da attività conto terzi e riservata al fondo comune di Ateneo – anni 2015-2016</i>, avvenuta il 15.1.2018) elenca, dalla lett. a) alla lett. f), le diverse voci indennitarie che si intendono retribuire.</p> <p>L'art. 2 esplicita i criteri di erogazione dell'indennità di responsabilità per la titolarità di posizioni organizzative e/o di funzioni specialistiche, ai sensi dell'art. 64, comma 2, lett. d) del vigente CCNL di comparto. Per ciascuna tipologia di Posizione Organizzativa, l'indennità in parola è articolata su n. 3 fasce, ciascuna corrispondente ad una classe di punteggio discendente dalla</p>
--	---

	<p>valutazione formulata dal Direttore Generale. Per le Funzioni Specialistiche, invece, l'indennità di cui trattasi è articolata su n. 2 fasce.</p> <p>E' previsto, inoltre, che una quota parte del derivante compenso individuale lordo sia attribuita soltanto previa verifica annuale positiva dei risultati conseguiti rispetto alla performance 2018, da rilevarsi con apposita scheda-obiettivi, secondo la normativa vigente.</p> <p>L'art. 3 riguarda l'indennità di disagio (articolo 64, comma 2, lett. c), del vigente CCNL). Viene precisato, preliminarmente, cosa si intenda per attività lavorativa svolta in condizioni di disagio particolarmente rilevante, ossia una attività svolta, con carattere di continuità ed esclusività, in permanenti condizioni di difficoltà per le specifiche circostanze nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella assicurata da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse e particolari condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da una attività di lavoro che richieda una particolare variabilità di orario o dalla circostanza di prestare la propria attività lavorativa nell'ambito di un plesso universitario caratterizzato da carenze logistiche e strutturali. L'Amministrazione ha confermato - rispetto allo scorso anno - le tipologie di attività disagiata per le quali prevedere il riconoscimento di tale indennità, come riportate al medesimo art. 3, nel cui corpo sono anche definiti gli importi individuali spettanti.</p> <p>L'art. 4 definisce l'indennità accessoria mensile ex art. 64, comma 5, del CCNL vigente, nell'ammontare complessivo di € 645.179,21 (di cui € 549.356,00, quale somma già destinata nell'anno 2017 alla stessa voce indennitaria – art. 64, comma 1, del CCNL vigente, ed € 95.823,21 quale ammontare complessivo di RIA e di differenziale derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nel 2017).</p> <p>L'art. 5, in base dell'art. 64, comma 2, lett. a) e b), del vigente CCNL, disciplina l'erogazione dell'Indennità Mensile Accessoria con valutazione (IMAV), che, finanziata con un importo di € 208.129,79, è destinata a valorizzare il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, nell'ambito di ciascuna delle strutture universitarie, da parte del personale senza incarichi di responsabilità.</p> <p>Anche per detta tipologia indennitaria, è stabilito che una quota parte del derivante compenso individuale lordo sia attribuito, previa verifica annuale positiva dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi organizzativi assegnati alla Struttura di rispettiva afferenza.</p> <p>L'art. 6 (ai sensi dell'art. 42, comma 3, lettera a), del vigente CCNL, disciplina i criteri di erogazione dell'indennità, <i>di sportello d'interazione con lo studente</i> il cui importo globale, per € 60.000,00, verrà destinato al diretto miglioramento dei servizi dedicati agli studenti. Detta indennità, introdotta l'anno scorso, è rivolta a favore del personale tecnico amministrativo che risulti impegnato in attività organizzate in orari di lavoro prestabiliti, con rapporto diretto e continuativo con l'utenza studentesca.</p> <p>L'art. 7, in linea con l'articolo 64, comma 2, lettera c), del vigente CCNL, riguarda la remunerazione dell'indennità di rischio, ad eccezione dell'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti (<i>rischio radiologico</i>) e dell'indennità per i centralinisti ipovedenti.</p>
--	--

	<p>L'art. 8 disciplina l'utilizzo dei risparmi derivanti dalla remunerazione di cui alle voci indennitarie previste agli artt. 3, 4 e 5, da ripartire, in un'unica soluzione, tra gli aventi titolo, secondo i criteri e le modalità di cui all'art.4 dell'ipotesi di CCI.</p> <p>L'art. 9 prevede che al personale conferito in convenzione con l'Azienda Ospedaliera siano riconosciute anche le indennità di cui all'art. 2 dell'ipotesi di CCI, nelle more dell'applicazione degli artt. 64 e seguenti del CCNL 2006-2009 (tuttora vigenti, ai sensi dell'art. 1, comma 10 del C.C.N.L. 2016 - 2018) e della formale sottoscrizione del nuovo <i>Protocollo di Intesa</i> tra la Regione Puglia, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e l'Università degli Studi di Foggia,</p> <p>Ovviamente, questa Amministrazione, in occasione del riconoscimento di analoghe indennità al predetto personale da parte dell'Azienda Ospedaliera, procederà al recupero delle eventuali somme già corrisposte, che confluiranno nel Fondo ex art. 63 come da previsione del CCNL del Comparto Università.</p> <p>L'art. 10 definisce l'arco temporale di efficacia (anno 2018) delle indennità sopra illustrate e la somma complessivamente destinata all'applicazione degli istituti indennitari di cui alla predetta ipotesi di CCI, pari a complessivi € 1.574.700,00, la cui spesa graverà sulle risorse di cui all'articolo di bilancio 101020102, esercizio finanziario 2018 ("Fondo per le progressioni economiche e la produttività – art. 87 CCNL Università").</p> <p>L'art. 11 stabilisce, infine, che le indennità di cui alla presente ipotesi annullano e sostituiscono le indennità di cui al contratto collettivo integrativo di "<i>Proroga per il periodo 01.01.2018 – 31.03.2018 dell'efficacia del contratto collettivo integrativo – stipulato in data 28.6.2017 – in materia di trattamento economico accessorio, Fondo ex art. 87, personale di categoria B, C, D</i>", e quelle di cui all'ulteriore contratto collettivo integrativo di "<i>Proroga per il periodo 01.04.2018 – 31.05.2018 dell'efficacia del contratto collettivo integrativo – stipulato in data 28.6.2017 – in materia di trattamento economico accessorio, Fondo ex art. 87, personale di categoria B, C, D</i>", la cui corresponsione è avvenuta salvo conguaglio.</p> <p>All'ipotesi di contratto è allegata una dichiarazione unilaterale della delegazione di parte datoriale, che rappresenta l'intento, della medesima parte, a voler rivedere la quantificazione dei valori economici delle fasce di cui all'art. 2, comma 4, della suddetta ipotesi, e, conseguentemente, a voler aprire uno specifico <i>Tavolo di confronto ed approfondimento</i> volto ad individuare soluzioni condivise con le OO.SS e la RSU.</p>
<p>b) Modalità di utilizzo delle risorse</p>	<p>Le modalità di utilizzo delle risorse sono state descritte nella sezione soprastante di "<i>illustrazione dell'articolato del contratto</i>".</p>

<p>c) Effetti abrogativi impliciti</p>	<p>Non vi sono effetti abrogativi derivanti dall'ipotesi di contratto sottoscritta, poiché i precedenti CCI di proroga avevano naturale ed ineludibile scadenza alle date, rispettivamente, del 31 marzo e del 31 maggio 2018. Giova, in ogni caso, segnalare quanto già sopra esposto in relazione all'articolo 11 dell'ipotesi in esame.</p>
<p>d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità</p>	<p>Si evidenzia che il CCI in oggetto contiene profili coerenti con le previsioni vigenti in materia di meritocrazia e premialità, sia pur in necessaria armonia con la normativa dettata nel Contratto collettivo nazionale di riferimento. Nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il 10% del compenso individuale di cui alla indennità correlata alla titolarità di incarichi di responsabilità di posizioni organizzative e di funzioni specialistiche è stabilito sia corrisposto soltanto a seguito della verifica annuale positiva dei risultati conseguiti rispetto alla performance, da rilevarsi con apposita scheda, secondo la normativa vigente; - il 10% del compenso individuale di cui alla indennità denominata <i>IMAV</i> (Indennità Mensile Accessoria con Valutazione) sarà attribuito previa verifica annuale positiva dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di performance organizzativa e individuale assegnati alla Struttura di rispettiva afferenza, secondo la normativa vigente.
<p>e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche</p>	<p>Parte non pertinente alla specifica ipotesi di CCI sottoscritta (poiché non finalizzata anche ai passaggi retributivi nella stessa categoria - progressioni economiche -), come richiesto dalla circolare del Mef n.25 del 19.7.2012, pag.6, lettera e).</p>
<p>f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo</p>	<p>Il CCI in parola si pone l'obiettivo, in particolare, di incentivare l'apporto individuale (sia del personale titolare di incarichi di responsabilità sia del personale senza incarichi di responsabilità) al raggiungimento di obiettivi annuali predeterminati, con particolare riferimento alle attività individuate come "strategiche" dagli Organi di governo, nell'ambito della performance organizzativa come declinata nel Documento di Programmazione Integrata 2018-2020.</p>
<p>g) Eventuali altre informazioni</p>	<p>.....</p>

Bari, 06.06.2018

**Il Responsabile Staff Relazioni Sindacali
e contrattazione Integrativa**

F.to Nicola Schiavulli

Il Direttore Generale

F.to Federico Gallo