

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI ACCORDO N. 4 DELL'11.07.2024 "RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI AI SENSI DELL'ART. 120 DEL CCNL DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA DEL 18.01.2024 – ANNO 2024".

PARTE I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DELL'ACCORDO

Data di sottoscrizione		11.07.2024
Periodo temporale di vigenza		Dalla data di stipula a valere sul Fondo accessorio 2024
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prorettore – Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSA: FLC CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFISAL, FED. GILDA UNAMS, ANIEF</p> <p>RSU: FLC CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFISAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>Per le RSU: FLC CGIL, SNALS CONFISAL, CISL FSUR</p> <p>Per le RSA: CISL FSUR</p>
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Riparto Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ai sensi dell'art. 120 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024 – anno 2024
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato l'ipotesi di accordo in data
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Osservazioni dell'Organo di Controllo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	

	<p>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO) 2024 – 2026 è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 26.01.2024.</p> <p>Nella sezione 2 del PIAO 2024 – 2026 "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" sono presenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sezione 2.3: Performance: in tale sottosezione sono contestualizzati, in prima applicazione, i contenuti delle linee guida già emanate dall'ANVUR per la "gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" con quanto previsto dal DPR 81/2022; - sezione 2.4: Anticorruzione e trasparenza.
		<p>Il PIAO 2024 – 2026 è pubblicato sull'home page dell'Ateneo, in specifica Sezione "Amministrazione trasparente."</p>
		<p>La Relazione sulla Performance 2023 è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009 dal Nucleo di Valutazione e successivamente trasmessa all'ANVUR.</p>

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI

Il Fondo art. 120 del CCNL pari a € 1.070.400 viene ripartito come segue:

Fondo Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari 2024	PROPOSTA RIPARTO
Indennità di responsabilità (ex art.91 c.3 CCNL, quota fissa 2/3)	168.826,00
Indennità Specialistica personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari in relazione alla funzione specialistica	51.694,00
Indennità Specialistica personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari in relazione al ruolo ricoperto	40.660,00
Performance individuale del personale titolare di indennità di resp. Ex art.91 c.3 CCDN (quota variabile 1/3 o indennità di risultato)	84.414,00
Performance individuale personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari non responsabili	54.194,00
Performance organizzativa personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari non responsabili	250.697,00
Differenziazione premi individuali	0,00
Reperibilità tecnica	19.500,00
Indennità correlate a condizioni di lavoro: indennità autisti	5.170,00
Indennità per dipendenti che operano in laboratorio	20.000,00
Indennità correlate a condizioni di lavoro: indennità per turni, orario disagiato, front office	28.000,00
Indennità interventi AZIA	3.500,00
Indennità correlate a condizioni di lavoro: custodia	5.000,00
PEO	148.160,00
Indennità mensile accessoria	190.585,00
totale	1.070.400,00
disponibilità	1.070.400,00

In linea con quanto previsto dalla normativa di legge e contrattuale vigente e in continuità con l'accordo di riparto 2023, si evidenzia che la destinazione dell'importo ripartito con il presente accordo è coerente con gli istituti previsti dal CCNL Istruzione e Ricerca del 18.01.2024 e specificamente con l'art. 120 ove si prevede che le risorse destinate alla contrattazione integrativa finanziano la progressione economica all'interno della categoria, le indennità di responsabilità e le indennità specialistiche, compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti quali la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza, l'indennità mensile accessoria e la performance individuale e organizzativa.

Con riferimento all'indennità di responsabilità attribuita al personale ex art. 91, comma 3 CCNL, la determinazione dell'indennità spettante deriva dall'applicazione di una metodologia di pesatura delle

posizioni organizzative differenziata a seconda delle diverse strutture organizzative (es. Uffici dell'Amministrazione Centrale, Dipartimenti ecc.); tale metodologia attribuisce un punteggio alle diverse posizioni attraverso la considerazione di criteri comuni e criteri specifici. Il punteggio ottenuto determina la collocazione in fasce a cui corrispondono determinate indennità, che tengono conto della disponibilità dei Fondi.

L'ipotesi di accordo destina l'importo di € 168.826 alla remunerazione dell'indennità di responsabilità - parte fissa o posizione - pari ai 2/3 dell'indennità – ed € 84.414 alla remunerazione dell'indennità di responsabilità - parte variabile o risultato - pari all'1/3 dell'indennità.

Per quanto attiene all'indennità di risultato, questa viene attribuita a seguito di valutazione della Performance, secondo i principi contenuti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Tenuto conto che il personale titolare di indennità di responsabilità è valutato sia sotto il profilo del raggiungimento degli obiettivi che delle competenze comportamentali, l'indennità di risultato è commisurata, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nella misura del 50% e ai comportamenti organizzativi nella misura del restante 50%.

Per quanto attiene all'indennità di responsabilità e all'indennità mensile accessoria si prevede che le medesime verranno erogate a seguito della certificazione della costituzione del Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari da parte del Collegio dei Revisori, compatibilmente con le disponibilità del Bilancio per gli anni di competenza.

Come previsto dall'art. 120 del CCNL le risorse del Fondo sono utilizzate per corrispondere indennità di tipo specialistico e indennità per la remunerazione delle reperibilità e per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi.

L'ipotesi di accordo prevede l'individuazione delle seguenti indennità:

A. Indennità specialistica

1. Indennità personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari in relazione al ruolo ricoperto: viene assegnata al personale che svolge attività in materia di sicurezza e prevenzione nell'ambito dei Dipartimenti, edifici o aree didattiche e scientifiche, al personale che presso l'Amministrazione Centrale si occupa di sicurezza e prevenzione, rifiuti, emergenze, sorveglianza sanitaria, radioprotezione, ecologia igiene sicurezza ambientale, ai responsabili di strutture ambulatoriali, al personale che a livello locale si occupa di gestione dei rifiuti in relazione alla tipologia del rifiuto prodotto e delle caratteristiche della produzione in termini di periodicità/quantità, ai manager didattici in base all'area di appartenenza.
2. Indennità personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari in relazione alla funzione specialistica svolta: viene assegnata al personale appartenente alle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari non titolare di indennità di responsabilità individuato con provvedimento del Direttore Generale, per un totale complessivo di € 51.694 secondo criteri generali preventivamente individuati. In particolare, detta indennità viene erogata alle funzioni per le quali sia richiesto un elevato livello di autonomia e progettualità, alle funzioni per le quali siano richieste competenze e conoscenze specialistiche, alle funzioni tecnico scientifiche e di supporto alla ricerca e alla didattica per le quali siano richieste competenze e conoscenze specifiche nei Dipartimenti oppure alle funzioni che comportino un apporto a specifici progetti di innovazione e miglioramento, riconducibili anche agli obiettivi di Ateneo.

B. Indennità per particolari condizioni di lavoro

Indennità dipendenti che operano in laboratorio: viene assegnata al personale che svolge attività in aree di laboratorio classificate, nei sistemi di monitoraggio dell'Ateneo, come Area laboratori; Area Laboratorio – Agricola; Area Laboratorio- Campagne Esterne, Area laboratorio – Medica. Il criterio di assegnazione è basato su un indicatore (1-2) che tiene conto delle attività "significative" individuate in collaborazione con i Coordinatori dei tecnici dei Dipartimenti, mediante scheda di rilevazione annuale. Per l'indicatore 1 l'importo individuale massimo annuo lordo sarà pari a € 230, per l'indicatore 2 l'importo individuale massimo annuo lordo sarà pari ad € 384 con possibile riduzione proporzionale dei suddetti importi in relazione alla disponibilità finanziaria.

Indennità per turni, orario disagiato, front office, presenza in servizio necessaria e altri disagi: vengono assegnati € 20.000 al personale che svolge solo attività di portineria, su turni, e al personale che svolge attività a contatto con gli studenti con presenza fissa obbligatoria in orario predefinito; € 8.000 vengono assegnati complessivamente e ripartiti in egual misura fra il personale che nel 2024 svolge attività che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro e che rende la prestazione in presenza con esclusione della modalità di lavoro agile;

Indennità autisti: viene assegnata al personale tecnico amministrativo, che svolge le mansioni di autista, in un importo annuo lordo di € 1.948.

Indennità di custodia delle sedi: la suddetta indennità viene erogata in relazione agli interventi effettuati al di fuori dell'orario di lavoro, nell'ambito delle funzioni di custode; ciascun intervento verrà remunerato per € 75 ad intervento fino all'importo massimo di € 1.850 per la custodia della sede dei Rizzi e per € 25 ad intervento fino all'importo massimo di € 625 per ciascun custode delle altre sedi.

Indennità interventi AZIA: l'importo annuo lordo di € 2.640 verrà assegnato al personale tecnico amministrativo, individuato con provvedimento del Direttore Generale, che svolga attività di intervento presso le sedi dell'AZIA, al di fuori dell'orario di servizio, nella misura di € 50 lordi per ciascun intervento fino alla concorrenza dell'importo complessivo suindicato.

C. Reperibilità

Reperibilità tecnica di Ateneo	€ 19.500
--------------------------------	----------

Reperibilità tecnica di Ateneo: viene assegnata al personale tecnico amministrativo, individuato con provvedimento del Direttore Generale, che svolga attività di intervento tecnico di messa in sicurezza delle strutture e degli impianti universitari secondo modalità definite dall'Amministrazione. La suddetta indennità, erogata in relazione alle ore di reperibilità effettivamente svolte, viene determinata, sulla base di un budget di ore 2024 pari a 6562, nell'importo annuo lordo di € 14.655.

D. Progressione economica orizzontale

Alla progressione economica viene destinata la somma di € 148.160,00.

Le parti concordano di definire, in un successivo accordo, i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni all'interno delle Aree.

E. Indennità mensile accessoria ai sensi dell'art.41, comma 4, CCNL normativo 2002 – 2005 economico 2002 – 2003

All'indennità mensile accessoria 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, all'importo di € 104.480 comprensivi di oneri a carico ente destinati nel Fondo 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 come indicato nelle premesse al presente accordo, e le vengono destinate risorse aggiuntive assegnate nel 2024, pari a € 86.105; l'importo complessivo da destinare nel 2024 è pari a € 190.585, comprensivo degli oneri a carico ente.

L'IMA spetta a tutto il personale con esclusione del personale dell'Area delle Elevate Professionalità, del personale che nel corso del 2023, a prescindere dall'anno di competenza, abbia percepito incentivi per funzioni tecniche ex D.Lgs 36/2023 e compensi per conto terzi per un importo superiore a € 2.000 lordi e del personale che nel corso del 2023 sia incorso in provvedimenti disciplinari.

L'IMA è pari a € 276 annui lordi per dipendente e viene erogata mensilmente in relazione alla percentuale del trattamento economico fondamentale percepito e sulla base dei seguenti criteri:

a) in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro;

b) in caso di distacco sindacale, aspettativa per dottorato di ricerca con diritto al trattamento economico a carico dell'Ateneo, comando presso altra amministrazione e in tutti i casi in cui il dipendente, assente dal servizio ha diritto al trattamento economico a carico dell'Ateneo, l'indennità non spetta.

L'indennità è corrisposta nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71, comma 1 della L. 133/2008.

F. Performance individuale personale non responsabili

Alla Performance individuale viene destinato un importo complessivo di € 54.194,00. L'importo verrà attribuito al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari non titolare di Indennità di Responsabilità. L'importo spettante verrà differenziato in relazione all'Area di appartenenza; tenuto conto della numerosità del personale valutato e dello stanziamento complessivo, si procederà a determinare la quota individuale spettante all'Area dei Collaboratori; l'importo della quota individuale spettante all'Area dei Collaboratori, verrà aumentato del 5% per il personale dell'Area Funzionari e diminuito del 5% per il personale dell'Area Operatori.

L'importo viene attribuito in caso di prestazione lavorativa pari o superiore a 30 giorni nel corso dell'anno, sulla base dei risultati derivanti dall'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dal Consiglio di Amministrazione l'8.03.2012 e successivi aggiornamenti. In particolare la prestazione individuale del personale verrà valutata sulla base di schede differenziate in base al profilo di appartenenza secondo quanto previsto da nota esplicativa già oggetto di informativa sindacale. La quota individuale viene erogata solo nel caso di valutazione positiva e liquidata in relazione ai risultati della valutazione e alla correlata fascia economica, secondo quanto previsto nella citata nota esplicativa.

G. Performance organizzativa personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari non responsabili

Le parti concordano di destinare quale ammontare per la Performance organizzativa delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari non responsabili € 250.697. Si precisa che nel Piano Programmatico degli interventi 2022 – 2024 della LR 2/2011, nell'ambito dell'obiettivo operativo 1.3 Ridisegnare il modello organizzativo dell'Ateneo è prevista l'erogazione di premi incentivanti al personale in ragione degli obiettivi di miglioramento organizzativo e gestionale realizzati. Le risorse derivanti dal finanziamento di cui alla LR. 2/2011, pari a € 85.500, cui si aggiungono ulteriori € 165.197, sono correlate al raggiungimento degli obiettivi operativi individuati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 - 2026; considerato che a tali obiettivi concorre direttamente o indirettamente il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari non responsabile, la performance organizzativa verrà valutata in relazione alla percentuale media di Ateneo di raggiungimento degli obiettivi sopra citati. In particolare la performance verrà misurata all'interno di un intervallo compreso tra 0 e 100 e con riferimento alla sua valutazione, si intende pienamente positiva se raggiunge un punteggio di almeno 95 e negativa se inferiore a 50. Negli altri valori dell'intervallo, il tasso di raggiungimento della performance organizzativa è proporzionale al risultato ottenuto (un valore pari a 80 indica un tasso di raggiungimento pari all'80%). L'importo spettante verrà differenziato in relazione all'Area di appartenenza; tenuto conto della numerosità del personale valutato e dello stanziamento complessivo, si procederà a determinare la quota individuale spettante all'Area dei Collaboratori; l'importo della quota individuale spettante all'Area dei Collaboratori, verrà aumentato del 5% per il personale dell'Area dei Funzionari e diminuito del 5% per il personale dell'Area degli Operatori.

PARTE II – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA RELATIVA AL FONDO ART. 120 DEL CCNL

MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In relazione ai contenuti della presente parte, tenuto conto che l'accordo sottoposto a codesto Collegio si riferisce alla destinazione del Fondo art. 120 del CCNL 18.01.2024, si richiama la relazione tecnico finanziaria relativa alla certificazione del Fondo risorse decentrate 2024 – personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari a firma del Direttore generale del 11.06.2024 e la certificazione del Fondo da parte del Collegio dei Revisori in data 24.06.2024.

Udine, 15.07.2024

IL DIRETTORE GENERALE
Fto dott. Massimo Di Silverio