



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
SULL'IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA N.
7/2020 SU "DEFINIZIONE DELLA MAGGIORAZIONE PREMI INDIVIDUALI E
INDIVIDUAZIONE DELLA QUOTA MASSIMA DI PERSONALE VALUTATO A CUI
TALE MAGGIORAZIONE PUÒ ESSERE ATTRIBUITA AI SENSI DELL'ART. 20 DEL
CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2016 – 2018 – ANNO 2019".**

PARTE I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	11.11.2020	
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di stipula, fino a nuovo accordo	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prorettore – Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLC CGIL – CISL Università – CONFISAL/SNALS – GILDA UNAMS Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Per le RSU: FLC CGIL – CONFISAL/SNALS – CISL Università	
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato di cat B, C e D, valutato positivamente nel ciclo della Performance individuale 2019 con esclusione di coloro che rivestono posizioni organizzative, destinatari dell'indennità di responsabilità.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione della maggiorazione dei premi individuali e individuazione della quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita ai sensi dell'art. 20 del CCNL Istruzione e ricerca 2016 – 2018 – anno 2019	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'ipotesi di accordo verrà sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti Osservazioni dell'Organo di Controllo:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	Il Piano integrato della performance triennale 2020 - 2022, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e dalle "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane" (ANVUR) (gennaio 2019) è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 31.01.2020.



Università degli Studi di Udine

inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020 - 2022 previsto dall'art.1 comma 5 lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190 è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 31.01.2020.</p>
	<p>Il Piano integrato della performance triennale 2020 - 2022, e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020 - 2022 sono pubblicati ai sensi dell'art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Ateneo, in specifica Sezione "Amministrazione trasparente."</p>
	<p>La Relazione sulla Performance 2019 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 DELL'ACCORDO

Illustrazione dell'articolato del contratto	<p>La riforma della premialità del personale pubblico, a suo tempo elaborata dal Dlgs 150/2009, promuoveva il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche.</p> <p>Il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018, chiamato ad onorare tale previsione di legge, ha introdotto all'art. 20 il riconoscimento di una sorta di "super premio" individuale che si aggiunge al regime di premialità generale, alimentato dal fondo del trattamento economico accessorio del personale.</p> <p>La norma contrattuale, nella regolazione dell'istituto premiale, dispone che ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge al riconoscimento del premio stesso, a beneficio, pertanto, del personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi di cui l'amministrazione deve dotarsi. La misura di tale maggiorazione deve essere definita in sede di contrattazione integrativa e, comunque, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente; alla contrattazione integrativa è demandato, altresì, il compito di stabilire, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato al quale tale maggiorazione può essere riconosciuta.</p> <p>Con l'accordo di contrattazione n.4 del 9.09.2020 avente ad oggetto "Ipotesi di riparto Fondo risorse decentrate cat B, C, D - art. 64 CCNL 19.04.2018 - anno 2019" le parti hanno concordato di destinare quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018 a valere sul Fondo per le risorse decentrate cat B, C, D - anno 2019 - la somma di € 10.000, stabilendo di definire con successiva appendice sia la limitata 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</p>
---	--



Università degli Studi di Udine

	<p>relativi criteri di assegnazione.</p> <p>Con accordo n.7/2020, le parti hanno stabilito che:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ la maggiorazione spetta al personale di categoria B, C e D, ad esclusione di coloro che rivestono posizioni organizzative, destinatari dell'indennità di responsabilità ex art. 91, CCNL 16.10.2008;✓ la maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite si applica ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate;✓ ai sensi del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance, i dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate sono coloro che hanno ottenuto i seguenti punteggi nell'ambito delle rispettive categorie: Cat. B: da 2,5 a 5 Cat. C: da 3 a 5 Cat D: da 3,5 a 5✓ la quota massima di personale a cui sarà attribuita la maggiorazione di cui al precedente comma è del 27%, suddivisa per ogni categoria B, C e D. Nel caso in cui una percentuale superiore al 27% ottenga il medesimo punteggio nell'ambito della categoria, si applicheranno criteri di preferenza espressamente previsti;✓ I dipendenti destinatari della maggiorazione del premio individuale 2019 potranno accedere alla maggiorazione del premio individuale 2022 e successivi.
Modalità di utilizzo delle risorse	<p>Il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018 prevede che i premi correlati alla performance individuale siano finanziati con le risorse previste dall'art. 64 Fondo risorse decentrate per le cat. B,C e D.</p> <p>Nello specifico, con l'Accordo di contrattazione n.4/2019 relativo a "Ipotesi di riparto Fondo risorse decentrate cat B, C, D - art. 64 CCNL 19.04.2018 – anno 2019", è stata quantificata in € 10.000 la somma destinata alla maggiorazione dei premi individuali.</p>
Effetti abrogativi impliciti	L'ipotesi di accordo non produce effetti abrogativi
Attestazione delle coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	<p>L'attribuzione della maggiorazione del premio relativo alla performance individuale avviene nei confronti di coloro che hanno conseguito le valutazioni più elevate nell'ambito di ciascuna categoria; le fasce numeriche che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità sono le seguenti:</p> <p>Cat. B: da 2,5 a 5 Cat. C: da 3 a 5 Cat D: da 3,5 a 5</p>
Attestazione delle coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo poiché non finalizzata a procedure di progressione economica
Risultati attesi dalla	Come già evidenziato con l'accordo n.7/2020 si conferma l'obiettivo



Università degli Studi di Udine

sottoscrizione dell'accordo	di promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, sostenendo sistemi premianti improntati a selettività. In particolare si è pensato a una leva di tipo economico per affermare il primato del merito.
-----------------------------	---

PARTE II – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si precisa che le Sezioni sotto riportate:

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Compatibilità economico finanziaria

non sono pertinenti alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria")

MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si precisa che le Sezioni sotto riportate:

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

non sono pertinenti alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").



In relazione alla Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si precisa che la maggiorazione del premio individuale sarà attribuita dal Direttore Generale con proprio provvedimento sulla base dei criteri indicati nell'accordo, sulla base dell'istruttoria effettuata dalla Direzione Risorse Umane e Affari Generali e della disponibilità di budget.

MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Modulo non pertinente alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria")

MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

L'importo di € 10.000 per la maggiorazione del premio individuale trova copertura sul Fondo per le risorse decentrate cat B, C, D - art. 64 CCNL 19.04.2018 – anno 2019, già certificato dal Collegio dei Revisori in data 27.03.2019, per un importo pari a € 738.238.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Fto dott. Massimo Di Silverio

Udine, 20.11.2020