



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

FONDI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2019

ARTT. 63 e 64 CCNL 19/04/2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		Preintesa 6 marzo 2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019/2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prof.ssa Maria Grazia Speranza – Prorettore vicario Avv. Alessandra Moscatelli – Direttore Generale La delegazione di parte pubblica è coadiuvata dal dott. Domenico Panetta, Responsabile del Servizio Risorse Umane. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - Flc-CGIL - Federazione CISL Scuola, Università, Ricerca (FSUR) - Federazione UIL SCUOLA RUA - SNALS-CONFSAL - FED. GILDA UNAMS Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - Flc-CGIL - Federazione CISL Scuola, Università, Ricerca (FSUR) - Federazione UIL SCUOLA RUA - SNALS-CONFSAL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente (Categorie B, C, D)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019 per il personale di categoria B-C-D
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì sulla regolare costituzione dei fondi, con Verbale n. 37 del 26/02/2019 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo.
	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 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il "Piano integrato del ciclo performance, anticorruzione e trasparenza 2018-2021" è stato adottato secondo le Linee Guida ANVUR con Delibera CdA n. 13/2019 del 30/01/2019. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la Relazione della Performance 2017 in data 28/06/2018, successivamente all'approvazione del CdA avvenuta con delibera n. 113/2017 del 21/06/2018. La Relazione della Performance 2018 non è ancora stata approvata dal CdA.
--	--	---

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

1. Le parti hanno concordato in data 6 marzo 2019 l'allocazione delle risorse relative al Fondo accessorio ex art. 63 e 64 per l'anno 2019 secondo la tabella riportata nel quadro di sintesi di cui alla successiva lettera B.

Le parti hanno concordato di mantenere tutte le regole e le condizioni statuite con l'accordo sindacale del 23 luglio 2012 e con l'accordo sindacale del 26/09/2012, che disciplinano le modalità di conteggio e di erogazione della performance individuale, delle indennità di responsabilità e dei progetti incentivanti. Qui di seguito vengono riportati i contenuti di quanto precedentemente statuito:

Per il personale di categoria C e D titolare di posizione organizzativa la parte variabile soggetta a valutazione sarà del 40% e il suddetto personale potrà ugualmente partecipare alla ripartizione della quota destinata ad incentivare la produttività individuale, vista la differente natura dei due compensi; a tal fine sarà utilizzato un unico strumento, la stessa scheda di valutazione in uso, secondo parametri differenti per ognuna delle due indennità. La soglia minima di presenza in servizio, necessaria per poter partecipare alla suddivisione dell'indennità di responsabilità, è fissata in 6 mesi. Le risorse da destinarsi alle singole indennità ai sensi degli art. 76 e 91 comma 1 e comma 3 del CCNL del 16.10.2008, sono individuate secondo gli importi definiti nell'accordo sindacale del 26/09/2012 (quote individuali):

RASD	€ 2.600,00	+ € 300,00 per U.O.C. governata
U.O.C.C.	€ 2.300,00	+ € 300,00 per U.O.C. governata + € 300,00 se prime linee del Direttore Generale
Interim verticale su U.O.C.C.	€ 0,00	
U.O.C.	€ 2.300,00	
Interim orizzontale superiore U.O.C.	€ 1.150,00	
Interim verticale su U.O.C.	€ 0,00	
U.O.S.	€ 1.450,00	
Interim orizzontale superiore U.O.S.	€ 725,00	
Interim verticale su U.O.S.	€ 0,00	
U.A.S.	€ 1.600,00	
Incarico tecnico cat. D	€ 1.600,00	
Incarico tecnico cat. C	€ 1.200,00	

Restano salve tutte le ulteriori determinazioni dell'accordo del 23/07/2012 sulle modalità di corresponsione dell'indennità in oggetto.

2. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con delibera CDA n. 18/2019 del 28 febbraio 2019.
3. La tabella analitica della costituzione del fondo è riportata nella relazione tecnico-finanziaria.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie

Fondo ex art. 63/54 CCNL:

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **499.644,95**, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di disagio e reperibilità	33.000,00
Indennità aggiuntiva per incarichi di posizione organizzativa	21.000,00



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Premi correlati alla performance organizzativa;	22.458,45
Premi correlati alla performance individuale	151.186,50
Premio innovazione	27.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali art.87, comma 1, lett. d) ed e) CCNL 2008 (ria/diff)	29.500,08
Progressioni Economiche Orizzontali finanziate da ulteriori risorse stabili	215.499,92
Totale	499.644,95

- Destinazioni ancora da regolare:
nessuna.

C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Il primo e fondamentale aspetto da sottolineare è che nessuno degli istituti previsti dalla distribuzione sottintende un meccanismo di retribuzione a pioggia, in ossequio ai principi ispiratori del “Titolo III – Merito e premi” del D. Lgs. n. 150/2009:

- l’indennità destinata ad incentivare la produttività individuale del personale è soggetta ad una valutazione sul 100% della performance di tutto il personale. In pratica, il dipendente riceverà come salario accessorio esattamente la percentuale di compenso corrispondente alla percentuale ottenuta in sede di valutazione della performance lavorativa;
- l’indennità di responsabilità attribuita ai dipendenti titolari di posizione organizzativa è per il 40% liquidata sulla base della percentuale ottenuta in sede di valutazione della performance lavorativa;
- le somme relative alla partecipazione a progetti incentivanti saranno liquidate in relazione al contributo di ogni partecipante, certificato dal coordinatore del progetto attraverso una relazione finale;

Si conferma anche per il 2019 il rispetto degli adempimenti relativi al Ciclo della performance di cui al D. Lgs. 150/2009. Il “Piano integrato del ciclo performance, anticorruzione e trasparenza 2018-2020” è stato adottato secondo le Linee Guida ANVUR con Delibera CdA n. 13/2019 del 30/01/2019. Il documento è stato pubblicato sia sul sito dell’Ateneo alla sezione “Amministrazione Trasparente”, sia sul Portale della trasparenza ANAC.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Le progressioni economiche orizzontali finanziati dal presente Fondo ammontano a complessivi € 245.000,00. Lo stanziamento è parte di una programmazione biennale (2019-2020) di PEO che le parti si sono impegnate a sviluppare attraverso criteri selettivi da rinnovare, con un accordo in agenda per il successivo incontro di CCI. La somma accantonata in sede di suddivisione del Fondo 2018, pari a € 138.055,49, non è stata utilizzata per le progressioni in quanto i successivi passaggi formali per l’attivazione, ivi compreso l’accordo di contrattazione per l’aggiornamento dei criteri di valutazione, nel rispetto delle previsioni del CCNL in materia di PEO, non hanno consentito l’emanazione del bando entro il 31/12/2018. Ai sensi dell’accordo sindacale del 6 novembre 2018, la destinazione delle somme relative alle PEO, non utilizzate, sono state oggetto di un successivo accordo tra le parti del 11 febbraio 2019, attraverso il quale sono state attribuite alla remunerazione della performance individuale.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con questo accordo sindacale viene dato, in un contesto incrementale delle risorse disponibili attraverso lo strumento delle poste variabili, il consueto spazio alla distribuzione di risorse in base ai risultati della valutazione della performance individuale. Nel contempo, è stato possibile attivare la programmazione biennale di PEO - che le parti si sono impegnate a sviluppare nel periodo 2019-2020 - attraverso una prima destinazione di € 245.000,00. Ciò, in linea con gli obiettivi del Piano della Performance, è finalizzato al consolidamento di buone prassi relativamente alla differenziazione dei giudizi e al perseguimento degli obiettivi relativi alla premialità e al merito.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

La presente relazione illustrativa è stata redatta tenendo conto dello Schema standard di relazione tecnico-finanziaria” e “Schema standard di relazione illustrativa” predisposti dal MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – d’intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19/07/2012.