



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

FONDI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2020

ART. 63/64 e ART. 65/66 CCNL 19/04/2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		9 settembre 2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020/2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prof. Maurizio Tira – Rettore 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 - CISL Università - Federazione UIL SCUOLA RUA - SNALS-CONFSAL - FED. GILDA UNAMS Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - Flc-CGIL - CISL Università - Federazione UIL SCUOLA RUA - SNALS-CONFSAL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente (Categorie B, C, D, EP)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020 per il personale di categoria B-C-D b) Conferimento delle indennità di posizione e di risultato dell'anno 2020 per il personale di categoria EP
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì sulla regolare costituzione dei fondi, con Verbale n. 54 del 8 settembre 2020 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 2020-2022" è stato adottato secondo le Linee Guida ANVUR con Delibera CdA n. 4/2020 del 30 gennaio 2020. 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 notificato la validazione della Relazione della Performance 2019 con prot. n. 110476 del 29 giugno 2020, successivamente all'approvazione del CdA avvenuta con delibera n. 123/2020 del 17 giugno 2020.
--	--	---

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 1° settembre 2020 la suddivisione delle risorse relative al Fondo accessorio ex art. 63/64 e 65/66 per l'anno 2020 secondo la tabella riportata nel quadro di sintesi di cui alla successiva lettera B.

Fondo accessorio ex art. 63: si è concordato che l'applicazione dei criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per la disciplina delle modalità di conteggio e di erogazione della performance individuale ed organizzativa, qui di seguito riportati, viene rimandata all'anno successivo, nelle more di uno specifico confronto sul tema:

Valutazione della performance del personale titolare di posizione organizzativa con gestione di personale					
SOGGETTO VALUTATO	Peso Obiettivi Organizzativi	Peso Obiettivi Individuali	Peso Obiettivi Strategici	Peso competenze comportamentali	Valutatore
Personale cat. EP	50%	20%	10%	20%	Direttore Generale/ Dirigenti di Settore/Responsabili di Servizio
Personale cat. D	50%	20%	10%	20%	Direttore Generale/ Dirigenti di Settore/Responsabili di Servizio, UOCC, UOC
Personale cat. C	50%	20%	10%	20%	Rettore/Responsabili di Servizio, UOCC, UOC
Valutazione della performance del personale non titolare di posizione organizzativa					
SOGGETTO VALUTATO	Peso Obiettivi Organizzativi	Peso Obiettivi Strategici	Peso competenze comportamentali	Valutatore	
Personale cat. EP	60%	5%	35%	Direttore Generale/ Dirigenti di Settore/Responsabili di Servizio	
Personale cat. D	60%	5%	35%	Direttore Generale/ Dirigenti di Settore/Responsabili di Servizio, UOCC, UOC	
Personale cat. D – (tecnici)	60%	5%	35%	Responsabile amministrativo servizi dipartimentali previo parere del responsabile del Laboratorio	
Personale cat. C	60%	5%	35%	Direttore Generale/ Dirigenti di Settore/Responsabili di Servizio, UOCC, UOC	
Personale cat. C – (tecnici)	60%	5%	35%	Responsabile amministrativo servizi dipartimentali previo parere del responsabile del Laboratorio	



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Personale cat. B	60%	5%	35%	Responsabili di Servizio, UOCC, UOC
Personale cat. B – (tecnici)	60%	5%	35%	Responsabile amministrativo servizi dipartimentali previo parere del responsabile del Laboratorio

Per il personale titolare di Posizione Organizzativa, afferente ai servizi dipartimentali, ove alla dipendenza gerarchica amministrativa (dal Dirigente del Settore o Responsabile del Servizio) si affianchi un riporto funzionale al Direttore della Struttura dipartimentale, la valutazione viene sottoposta preventivamente al Direttore del Dipartimento, per acquisirne il parere.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, pertanto, verrà applicato anche per l'anno 2020 secondo i vecchi criteri.

Il personale di categoria C e D titolare di posizione organizzativa 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 ulteriore U.O.C.	€ 1.150,00	
Interim verticale su U.O.C.	€ 0,00	
U.O.S.	€ 1.450,00	
Interim orizzontale ulteriore 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	

2. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili approvata dal Consiglio di amministrazione con delibera CDA n. 52 del 25 marzo 2020.

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. 63/64 CCNL:

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **501.047,45**, così suddivisi:

Indennità di disagio/reperibilità	€ 50.000,00
Indennità responsabilità	€ 119.000,00
Premio innovazione	€ 10.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali	€ 100.000,00
Produttività organizzativa e individuale	€ 187.047,45
Progetto per supporto attività didattiche nella fase 3 Covid-19	€ 35.000,00
Totale	€ 501.047,45

Fondo ex art. 65/66 CCNL:



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **181.483,94**, così suddivisi:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	86.000,00
Retribuzione di risultato	68.198,78
PEO	27.285,16
Totale	181.483,94

- 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. Il dipendente riceverà come salario accessorio la percentuale di compenso corrispondente alla percentuale ottenuta in sede di valutazione delle *performance*, secondo il peso degli obiettivi strategici, organizzativi e comportamentali.
- l’indennità di responsabilità attribuita ai dipendenti titolari di posizione organizzativa è liquidata sulla base della percentuale ottenuta in sede di valutazione della *performance*, secondo il peso degli obiettivi strategici, organizzativi e comportamentali ed individuali.

Si conferma anche per il 2020 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 2020-2022” è stato adottato secondo le Linee Guida ANVUR con Delibera CdA n. 4 del 30/01/2020. 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 € 100.000,00 per il personale di cat. B, C e D e a complessivi € 27.285,16 per il personale di cat. EP. Lo stanziamento è parte di una programmazione triennale di PEO che le parti si sono impegnate a sviluppare attraverso criteri selettivi. Le somme così definite consentono la progressione economica orizzontale di una parte del personale inferiore al 50% degli aventi diritto.

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 dar seguito alla programmazione delle PEO attraverso una ulteriore destinazione di € 127.285,16 (100.000,00 + 27.285,16) relative alle risorse stabili. 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. Allo stesso scopo, per quanto concerne il Fondo ex art. 65/66, con questo accordo viene mantenuta sull’anno 2020 una differenziazione delle indennità di posizione a seconda del ruolo professionale ricoperto e la determinazione del 13% dell’indennità di risultato, con la conseguente corresponsione sulla base del risultato ottenuto in sede di valutazione della performance.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

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.