



Università degli Studi del Sannio  
 Unità Organizzativa "Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"  
 Unità Organizzativa "Stipendi e altri Compensi"

**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l'anno 2021, sottoscritta il 29 giugno 2021**

**Relazione Illustrativa**

**MODULO 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>29 giugno 2021</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 1° Gennaio 2021 al 31 Dicembre 2021, per la parte relativa agli istituti di carattere economico, mentre per la parte normativa contenuta nell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo fino a disposizione contraria.	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b>          Rettore: Prof. Gerardo CANFORA;          Delegato del Rettore: Prof. Gaetano NATULLO;          Direttore Generale: Ingegnere Gianluca BASILE.</p> <hr/> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (sigle):</b>          FLC-GCIL; C.I.S.L. F.S.U.R. Settore Università; Federazione UIL SCUOLA RUA;          Federazione GILDA UNAMS; RSU</p> <hr/> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b>          Federazione GILDA UNAMS; RSU (2 rappresentanti su 3)</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico ed amministrativo delle Categorie B, C, D ed EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2021 regola gli istituti di carattere economico del personale inquadrato nelle Categorie B, C, D ed EP. In sintesi, la presente Ipotesi disciplina le seguenti materie:</p> <p>a) quantificazione del Fondo risorse decentrate per le Categorie B, C, D e modalità di utilizzo dello stesso;</p> <p>b) quantificazione del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la Categoria EP e modalità di utilizzo dello stesso;</p> <p>c) Definizione delle risorse derivanti da attività in conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo;</p> <p>d) Definizioni delle risorse da destinare agli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113 del D.Lgs.n.50/2016;</p> <p>e) Definizione delle risorse destinate al lavoro straordinario</p>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	La presente relazione è finalizzata ad ottenere la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti. Eventuali rilievi potranno essere formulati dal Collegio dei Revisori dei Conti nella relazione contenente la predetta certificazione, alla quale si fa rinvio.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 2, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, le Certificazioni dell'Organo di Controllo Interno, unitamente alla presente relazione e al Contratto Collettivo Integrativo in esame, saranno accessibili sul sito web dell'ateneo nella sezione "Amministrazione Trasparente", nonché sul sito dell'ARAN, nella sezione riservata alla banca dati dei contratti integrativi.



Università degli Studi del Sannio  
 Unità Organizzativa “Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti”  
 Unità Organizzativa “Stipendi e altri Compensi”

<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Il “Documento” che definisce il “<b>Piano Integrato per il Triennio 2021-2023</b>”, che <b>ingloba, tra l’altro, il Piano della Performance e il Piano della Trasparenza e della Anticorruzione</b>, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 gennaio 2021.</p> <p>Il predetto “Documento”, dopo la sua definitiva approvazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è stato caricato nella piattaforma <a href="https://performance.gov.it">https://performance.gov.it</a> ;</li> <li>• è stato pubblicato sul Sito Web di Ateneo, all’indirizzo <a href="https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Piano Integrato 2021-2023.pdf">https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Piano Integrato 2021-2023.pdf</a></li> </ul> <p>Con riferimento a quanto disposto dall’articolo 14, comma 6, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, e successive modifiche ed integrazioni, si attesta che la “<i>Relazione sulle Performance della Università degli Studi del Sannio per l’anno 2019</i>” è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 settembre 2020. La “<i>Relazione sulle Performance della Università degli Studi del Sannio per l’anno 2020</i>” è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 giugno 2021 e validata dal Nucleo di Valutazione in data 29 giugno 2021.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni =====</b></p>	

**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**

L’ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l’anno 2021, sottoscritta il 29 giugno 2021, regola gli istituti di carattere economico del personale inquadrato nelle Categorie B, C, D ed EP. La predetta ipotesi disciplina gli istituti economici in conformità a quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

In particolare, si evidenzia che, in conformità a quanto disposto dal “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca, Triennio 2016-2018*”, sottoscritto in data 19 aprile 2018 (di seguito CCNL 2016-2018), la quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione collettiva integrativa è avvenuta applicando tutte le disposizioni di legge che ne limitano complessivamente la crescita, così come dettagliatamente specificate nella relazione tecnica-finanziaria.

La ripartizione delle risorse previste dal presente accordo è coerente con gli istituti economici previsti CCNL 2016-2018, e specificamente dagli articoli 64 e 66, ove si prevede che le risorse destinate alla contrattazione integrativa finanziano i seguenti istituti economici:

- la indennità mensile accessoria (IMA);
- i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale;
- le indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Categorie B, C e D ed, in particolare, ad obiettive situazioni di disagio e di rischio;
- la indennità di responsabilità spettante al personale della Categoria D e della Categoria C, secondo la disciplina dell’articolo 91 del CCNL 16/10/2008;
- le progressioni economiche all’interno della categoria;
- i compensi riconosciuti al personale delle Categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge (nel caso di specie: Fondo Comune di Ateneo e Fondo incentivi funzioni tecniche);
- la retribuzione di posizione e di risultato al personale della Categoria EP.

Tanto premesso, si evidenzia che lo scorso anno si è concluso un importante processo di riorganizzazione che ha ridefinito le Unità Organizzative dell’ateneo e i relativi procedimenti amministrativi, con l’intento di incidere in modo significativo sul miglioramento dei servizi e dell’efficacia dell’azione amministrativa. In particolare, con Decreto Direttoriale del 23 giugno 2020, n. 453, è stato approvato il documento con la revisione della “*Struttura Organizzativa – definizione pianta organica e linee guida riportante i criteri per l’attribuzione degli incarichi di responsabilità e per la loro valutazione*” ed è stato stabilito, tra l’altro, che le posizioni di responsabilità sono valutate e graduate secondo un modello che ha l’obiettivo di sintetizzare, attraverso una misurazione il più possibile oggettiva possibile, le dimensioni fondamentali che caratterizzano le posizioni di responsabilità, sia dirigenziali che non dirigenziali, in termini di complessità, responsabilità e



**Università degli Studi del Sannio**  
 Unità Organizzativa “*Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti*”  
 Unità Organizzativa “*Stipendi e altri Compensi*”

specializzazione funzionale, mediante l’attribuzione di punteggi già prestabiliti in relazione ai diversi indicatori. Sulla base del predetto modello sono state individuate due fasce di responsabilità alle quali è connesso un diverso grado di responsabilità e complessità, ed, in particolare, le unità a cui è attribuito un punteggio compreso tra 9 e 19 sono state collocate in fascia I, mentre le unità a cui è stato attribuito un punteggio complessivo oltre 19 sono state collocate in fascia II. Con Decreto Direttoriale del 21 dicembre 2020, n. 974, rettificato con Decreto Direttoriale del 27 gennaio 2021, n. 74, è stata effettuata sulla base del modello individuato con Decreto Direttoriale del 23 giugno 2020, n. 453, la valutazione delle Unità Organizzative e la conseguente collocazione nelle rispettive fasce di responsabilità.

Alla luce del predetto processo di riorganizzazione e di valutazione delle Unità Organizzative, l’ipotesi in esame ha ridefinito alcune delle indennità già previste nel precedente contratto. In particolare:

- sono state riviste e differenziate le misure dell’indennità di responsabilità da corrispondere, ai sensi dell’articolo 91, commi 3 e 4, del CCNL 16/10/2008, alle unità di personale inquadrato nella Categoria D, tenuto conto della fascia di collocazione dell’Unità Organizzativa;
- è stata prevista una indennità per incarichi di funzioni specialistiche al personale inquadrato nella Categoria D, ai sensi dell’articolo 91, commi 1 e 2, del CCNL 16/10/2008;
- in conformità a quanto previsto dal documento con il quale è stata definita la nuova struttura organizzativa che prevede la possibilità di affidare la responsabilità delle unità organizzative di fascia I anche al personale inquadrato nella Categoria C, in caso di carenza di personale inquadrato nella Categoria D, è stata prevista, ai sensi dell’articolo 91, commi 1 e 2, del CCNL 16/10/2008, una indennità accessoria annua da riconoscere alle unità di personale C cui sono attribuiti incarichi di responsabilità di Unità Organizzative di I fascia;
- è stato previsto un incremento della indennità di posizione fino all’importo massimo previsto dalle disposizioni contrattuali e della conseguente indennità di risultato per le unità di personale di Categoria EP cui sono attribuiti dal Direttore Generale ulteriori e particolari incarichi di responsabilità di natura specialistica e altamente tecnica, quale Responsabile della Transizione al Digitale (RDT).

Inoltre, l’ipotesi in esame:

- ha disciplinato la differenziazione tra i premi, ai sensi dell’articolo 20 del CCNL 2016-2018, prevedendo l’attribuzione di una maggiorazione del premio medio procapite alle unità di personale di Categoria B e C che, sulla base della graduatoria risultante dal sistema di valutazione, distinta per Categoria, hanno conseguito una valutazione della performance individuale superiore a 75, e ha determinato, sulla base del budget disponibile per la predetta differenziazione, la limitata quota di personale cui attribuire la maggiorazione in esame; in caso di parità di punteggio, la maggiorazione è riconosciuta alle unità di personale che nell’anno precedente hanno percepito dall’ateneo un minore reddito imponibile, ai fini fiscali;
- sono state riviste le indennità varie collegate alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, e ridefiniti le modalità e i criteri per il riparto del budget disponibile tra le predette indennità; in particolare, è stata prevista una nuova indennità di disagio per il personale afferente ad unità organizzative che, per le attività di competenza e/o per la situazione di emergenza epidemiologica ancora in atto e/o per esigenze del Rettorato e della Direzione Generale sostengono il disagio di doversi spostare presso uffici diversi da quello di afferenza; l’indennità di front-office è stata sostituita con una indennità fissa mensile da riconoscere, previa verifica dell’effettivo svolgimento delle attività, al personale afferente alle unità organizzative che sono tenute a fornire supporto informativo agli studenti; non viene più prevista l’indennità di turno essendo il servizio assicurato dall’impresa di vigilanza;
- sono state definite le risorse da destinare agli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell’articolo 113 del D.Lgs.n.50/2016, rinviando alle disposizioni del Regolamento per l’attribuzione dei predetti incentivi al personale, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 giugno 2021.

Per il resto, l’ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l’anno 2021, sottoscritta il 29 giugno 2021, conferma gli istituti economici già definiti nel Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per l’anno 2020, nel rispetto dei principi di differenziazione nel riconoscimento degli incentivi e dei criteri previsti dal Sistema di Misurazione e di Valutazione delle Performance.

Si precisa che l’ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della Università degli Studi del Sannio per l’anno 2021, sottoscritta il 29 giugno 2021, è composta da una premessa, in cui sono richiamate le disposizioni normative e contrattuali di riferimento, e da 19 articoli, raggruppati in 2 Capi. Il Capo I contiene disposizioni di carattere generale e comprende gli articoli 1 e 2, mentre il Capo II contiene disposizioni inerenti il trattamento economico accessorio del personale tecnico ed amministrativo e comprende gli articoli dal 3 al 19.

Si sintetizzano di seguito i contenuti dei singoli articoli:

**Articolo 1** Definisce il campo di applicazione della disciplina contrattuale e i tempi di applicazione dell’accordo.



**Università degli Studi del Sannio**  
 Unità Organizzativa “*Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti*”  
 Unità Organizzativa “*Stipendi e altri Compensi*”

- Articolo 2 Definisce la procedura di stipulazione e attuazione del contratto.
- Articolo 3 Definisce i principi generali ai sensi dei quali gli istituti del trattamento economico accessorio sono disciplinati.
- Articolo 4 Le parti prendono atto della quantificazione dei fondi destinati al finanziamento del trattamento economico accessorio del personale delle Categorie B, C e D e del personale della Categoria EP, determinati, rispettivamente, ai sensi degli articoli 63 e 65 del CCNL 16/10/2008, nonché della quantificazione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario.
- Articolo 5 Definisce le modalità di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le Categorie B, C e D, costituito ai sensi dell’articolo 63 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 19 aprile 2018.
- Articolo 6 Vengono fissati i criteri per la corresponsione della indennità accessoria mensile al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D e definito il relativo budget.
- Articolo 7 Vengono fissati i criteri per la corresponsione dei premi collegati alla performance individuale spettante al personale inquadrato nelle Categorie B e C e definito il relativo budget.
- Articolo 8 Vengono fissati i criteri per la corresponsione dei premi collegati alla performance organizzativa spettante al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D e definito il relativo budget.
- Articolo 9 Viene definito il budget da destinare, per il corrente anno, alle indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché le indennità per i conducenti di autovetture aziendali, per il maneggio di valori economici e la indennità per la emergenza da “COVID-19”.
- Articolo 10 Definisce il budget da destinare alla differenziazione dei premi individuali e disciplina sia la quota limitata 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 relativi criteri di assegnazione.
- Articolo 11 Disciplina i criteri per la corresponsione della indennità di responsabilità e per funzioni specialistiche alle unità di personale inquadrato nella Categoria D, ai sensi dell’articolo 91 del CCNL 16/10/2008 e dell’articolo 64, comma 2, lett. d) del CCNL 2016-2018, e definisce i relativi budget.
- Articolo 12 Disciplina l’attribuzione dell’indennità di responsabilità alle unità di personale inquadrato nella Categoria C, ai sensi dell’articolo 91, commi 3 e 4, del CCNL 16/10/2008 e dell’articolo 64, comma 2, lett. d) del CCNL 2016-2018.
- Articolo 13 Disciplina l’utilizzo del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la Categoria EP.
- Articolo 14 Disciplina i criteri per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato alle unità di personale inquadrato nella Categoria “*Elevate Professionalità*” e definisce il relativo budget.
- Articolo 15 Definisce il budget da destinare alle progressioni economiche all’interno della Categoria e rinvia all’accordo allegato al Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per l’anno 2020, sottoscritto il 4 giugno 2020, per la definizione delle modalità e i criteri di utilizzo del predetto budget.
- Articolo 16 Definisce le somme derivanti da attività conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo nell’anno 2020 e rinvia all’Accordo per la ripartizione del Fondo Comune di Ateneo, sottoscritto il 3 settembre 2019, per i criteri di ripartizione delle predette somme tra il personale delle Categorie B, C e D .
- Articolo 17 Definisce le somme da destinare agli incentivi per funzioni tecniche, già accantonate nel pertinente Fondo, ai sensi dell’articolo 113 del D.Lgs.n. 50/2016 e rinvia alle disposizioni contenute nel Regolamento vigente per la ripartizione delle stesse al personale.
- Articolo 18 Definisce il budget per il lavoro straordinario e rinvia all’accordo del 21 marzo 2018 per la regolamentazione del predetto istituto.
- Articolo 19 Contiene le norme finali di salvaguardia nell’ipotesi in cui le clausole del Contratto Collettivo Integrativo dovessero risultare in contrasto con sopravvenute disposizioni legislative o contrattuali.
- Allegato 1 L’Allegato 1 si compone delle seguenti tabelle:
- Tabella A, che contiene la tabella analitica di calcolo del Fondo risorse decentrate per le Categorie B, C e D;
  - Tabella B, che contiene la tabella analitica di calcolo del Fondo destinato alla corresponsione della Retribuzione di Posizione e di Risultato alle unità di personale inquadrato nella Categoria EP;
- Allegato 2 L’Allegato 2 si compone delle seguenti tabelle:
- Tabella A, che contiene le misure della indennità accessoria mensile da corrispondere al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D, differenziate in base alla posizione economica del dipendente, nonché la quantificazione del relativo budget;



**Università degli Studi del Sannio**  
 Unità Organizzativa “*Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti*”  
 Unità Organizzativa “*Stipendi e altri Compensi*”

- Tabella B, che contiene le misure della indennità di produttività collegata alla performance individuale da corrispondere al personale inquadrato nelle Categorie B e C, differenziate in base alla posizione economica del dipendente, nonché la quantificazione del relativo budget;
- Tabella C, che contiene le misure della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato da corrispondere al personale inquadrato nella Categoria “*Elevate Professionalità*” e la quantificazione del relativo budget.

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

L’articolo 5 della Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per l’anno 2021, sottoscritta il 29 giugno 2021, definisce le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo risorse decentrate per le Categorie B, C e D, costituito ai sensi dell’articolo 63 del CCNL 2016-2018, pari ad **€ 656.465,74**, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Ente e al netto delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali, già attivate e delle riduzioni previste dalla normativa vigente, secondo quanto specificato nella tabella di seguito riportata:

Descrizione	Importo
Indennità accessoria mensile spettante alle unità di personale inquadrato nelle Categorie “B”, “C” e “D”, di cui all’articolo 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall’articolo 64, comma 5, del CCNL 2016-2018	€ 136.198,62
Premi collegati alla performance organizzativa ai sensi dell’articolo 64, comma 2, lettera a) del CCNL 2016-2018 – Importo di € 11.294,29, pari al 46,20% circa delle risorse variabili di cui all’articolo 63, comma 3, del CCNL 2016-2018, con esclusione delle lettere c), f) (per cui il vincolo fissato dall’articolo 64, comma 3, del CCNL 2016-2018, risulta rispettato), cui si aggiungono i risparmi da buoni pasto non erogati (art.1, co. 870, L.178/2020), pari ad € 17.871,84	€ 29.166,13
Premi collegati alla performance individuale spettante alle unità di personale inquadrato nelle Categorie “B” e “C”, ai sensi dell’articolo 64, comma 2, lettera b) del CCNL 2016-2018	€ 50.630,09
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Categorie B, C e D, ai sensi dell’articolo 64, comma 2, lettera c) del CCNL 2016-2018	€ 47.154,42
Indennità di responsabilità spettante alle unità di personale inquadrato nella Categoria “D” e nella Categoria “C”, secondo la disciplina di cui all’articolo 91 del CCNL 16/10/2008 (articolo 64, comma 1, lettera d) del CCNL 2016-2018)	€ 122.242,82
Indennità per funzioni specialistiche da corrispondere alle unità di personale inquadrato nella Categoria “D”, secondo la disciplina di cui all’articolo 91, comma 1 e 2, del CCNL 16/10/2008 (articolo 64, comma 1, lettera d) del CCNL 2016-2018)	€ 12.733,63
Compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge (articolo 64, comma 2, lettera g) del CCNL 2016-2018) – Risorse derivanti da attività in conto terzi e destinate al Fondo Comune di Ateneo, ai sensi dell’articolo 4 D.L. 28.05.1981, n. 255, conv. nella Legge 24 -07-1981, n.391	€ 52.350,98
Compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge (articolo 64, comma 2, lettera g) del CCNL 2016-2018) – Risorse destinate agli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell’articolo 113 D.Lgs.18 aprile 2016, n. 50	€ 69.163,04
Maggiorazione premi individuali, ai sensi dell’articolo 20 del CCNL 2016-2018	€ 1.000,00
Progressioni economiche all’interno delle singole categorie, previste dall’articolo 79, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 16 ottobre 2008	€ 32.921,13
Somme non utilizzate, rinviate alla contrattazione del prossimo anno	€ 102.904,88
<b>Totale</b>	<b>€ 656.465,74</b>

L’articolo 13 dell’Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l’anno 2021, sottoscritta 29 giugno 2021, definisce le modalità di utilizzo delle risorse del **Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la Categoria EP** costituito ai sensi dell’articolo 65 del CCNL 2016-2018, pari ad **€ 108.624,83**, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Ente e delle riduzioni previste dalla normativa vigente, secondo quanto specificato nella tabella di seguito riportata:



Università degli Studi del Sannio  
 Unità Organizzativa “Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti”  
 Unità Organizzativa “Stipendi e altri Compensi”

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità (articolo 76, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario 2006-2009)	€ 58.557,86
Retribuzione di risultato (articolo 76, commi 4 e 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario 2006-2009)	€ 11.901,89
Progressioni economiche all'interno delle singole categorie, (articolo 66, comma 1, lettera b) del CCNL 19/04/2018	€ 2.571,39
Somme non utilizzate, rinviate alla contrattazione del prossimo anno	€ 35.593,69
<b>Totale</b>	<b>€ 108.624,83</b>

### **C) effetti abrogativi impliciti**

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2021, sottoscritta il 29 giugno 2021, non contiene effetti abrogativi impliciti, in quanto ridisciplina gli istituti del trattamento economico accessorio del personale tecnico ed amministrativo, per il periodo dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, e ridetermina, per l'anno 2021, i relativi budget.

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

Dall'esame della ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2021, sottoscritta il 29 giugno 2021, emerge chiaramente la ferma intenzione delle parti di voler attribuire un maggiore peso al principio della corresponsione differenziata del trattamento accessorio e di vincolare la corresponsione delle indennità alla verifica di risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati dall'Amministrazione, nell'ottica di un miglioramento concreto dei livelli di efficienza e produttività della azione amministrativa.

Quanto sopra in piena armonia con gli obiettivi dell'Amministrazione, individuati nel “**Piano Integrato per il Triennio 2021-2023**”, che ingloba, tra l'altro, il **Piano della Performance e il Piano della Trasparenza e della Anticorruzione**, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 gennaio 2021 e pubblicato sul Sito Web di Ateneo, all'indirizzo [https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Piano Integrato 2021-2023.pdf](https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Piano%20Integrato%202021-2023.pdf).

In particolare, la ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2021, sottoscritta il 29 giugno 2021, prevede:

- **la indennità accessoria mensile da corrispondere al personale delle Categorie B, C e D**, strettamente correlata all'esigenza di incentivare l'impegno lavorativo e la qualità della prestazione del dipendente, quali presupposti imprescindibili per garantire il miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia della azione amministrativa ed il necessario supporto ai processi di riorganizzazione complessiva dell'ateneo. La predetta indennità viene differenziata in base alla posizione economica del dipendente ed è erogata, a titolo di acconto, in rate mensili, salvo conguaglio a fine anno, a seguito della conclusione del procedimento di verifica del corretto e regolare svolgimento delle attività di competenza di singoli Uffici, Unità Organizzative e altre Strutture;
- **la indennità di produttività collegata alla performance individuale da corrispondere al personale inquadrato nelle Categorie B e C**, i cui importi sono differenziati in base alla Categoria e, nell'ambito della Categoria C, in base alla posizione economica del dipendente, viene collegata alla valutazione dei comportamenti individuali in coerenza con il modello di valutazione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance. La predetta valutazione è effettuata dal superiore gerarchico, sulla base della apposita scheda e tenendo conto di alcuni aspetti rilevanti tra cui: qualità del servizio prestato; comportamento organizzativo; requisiti di preparazione professionale; presenze in servizio. La valutazione si conclude con la attribuzione di un punteggio ed il premio collegato alla performance è corrisposto: per intero se il punteggio è compreso nel target  $\geq 75$  e  $\leq 100$ ; proporzionalmente, se il punteggio è compreso nel target  $\geq 50$  e  $\leq 74$ ; non è corrisposto se il punteggio è compreso nel target  $\leq 49$ ;
- **i premi collegati alla performance organizzativa spettanti al personale inquadrato nelle Categorie B, C e D**, sono corrisposti previa valutazione degli obiettivi raggiunti e dei risultati della Customer Satisfaction della Unità Organizzativa di riferimento, secondo il punteggio risultante nell'apposita scheda. Considerato che a tali obiettivi concorre tutto il personale di Categoria B, C e D, l'importo disponibile verrà ripartito tra tutto il personale di Categoria B, C e D in servizio, in relazione alla Unità Organizzativa di appartenenza, e corrisposto per intero se il punteggio è compreso nel target  $\geq 75$  e  $\leq 100$ ; proporzionalmente, se il punteggio è compreso nel target  $\geq 50$  e  $\leq 74$ ; non è corrisposto se il punteggio è compreso nel target  $\leq 49$ ;
- **la indennità di responsabilità da corrispondere**, ai sensi dell'articolo 91, commi 3 e 4, del CCNL 16/10/2008, **alle unità di personale inquadrato nella Categoria D** con funzioni di Responsabile di Unità Organizzativa è differenziata in base alla fascia della Unità Organizzativa di riferimento, ed è corrisposta, nella misura pari ad un terzo dell'importo



Università degli Studi del Sannio  
 Unità Organizzativa “Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti”  
 Unità Organizzativa “Stipendi e altri Compensi”

annuo lordo, a fine anno, in coerenza con i principi stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione delle performance, in relazione al raggiungimento di obiettivi e alla valutazione dei comportamenti organizzativi;

- **la retribuzione di posizione da corrispondere alle unità di personale inquadrato nella Categoria EP**, è attribuita, per l'importo superiore al minimo previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, con provvedimento del Direttore Generale, a seguito del conferimento di incarichi che comportano particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse ovvero qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche; per incarichi di responsabilità di natura specialistica e altamente tecnica la retribuzione di posizione è incrementata fino all'importo massimo previsto dalla normativa contrattuale, mentre la retribuzione di risultato, pari al 20% della retribuzione di posizione, è liquidata, in unica soluzione, a fine anno, in coerenza con i principi stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione delle performance, in relazione al raggiungimento di obiettivi e alla valutazione dei comportamenti organizzativi;
- **la differenziazione dei premi individuali**, ai sensi dell'articolo 20 del CCNL 2016-2018, è disciplinata dall'articolo 10 della Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2021 e prevede l'attribuzione di una maggiorazione del premio medio procapite alle unità di Categoria B e C che hanno conseguito una valutazione della performance individuale superiore a 75, scorrendo la graduatoria risultante dal sistema di valutazione, distinta per Categoria; in caso di parità di punteggio, la maggiorazione è riconosciuta alle unità di personale che nell'anno precedente hanno percepito dall'ateneo un minore reddito imponibile, ai fini fiscali.

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

L'articolo 15 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2021, sottoscritta il 29 giugno 2021, nel definire il budget da destinare alle progressioni economiche orizzontali già attivate per il corrente anno, rinvia all'Accordo allegato al Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per l'anno 2020, sottoscritto il 4 giugno 2020, per le modalità e i criteri di utilizzo delle predette risorse. Il predetto accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno della Categoria, sancito dall'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 27-10-2009, n.150, prevedendo una selezione che tiene conto, ai fini dell'attribuzione della posizione economica superiore, sia del merito individuale che dell'anzianità nella posizione economica precedente.

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

Dalla sottoscrizione della Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2021, le parti si attendono un incremento della produttività del personale ed un miglioramento dei processi di lavoro, in un quadro di compatibilità con le priorità strategiche dell'Amministrazione individuate nel “**Piano Integrato per il Triennio 2021-2023**”, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 gennaio 2021.

#### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====