

Delibera n. 337 del Consiglio di Amministrazione del 17/12/2019

pag. 1/11

OGGETTO: Contratto collettivo integrativo del personale tecnico-amministrativo			
N. o.d.g.: 09/12	Rep. n. 337/2019	Prot. n. 491684/2019	UOR: AREA RISORSE UMANE - ARU / STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI

Responsabile del procedimento: Ezio Baldi

Dirigente: Anna Maria Cremonese

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Prof. Rosario Rizzuto	X				Dott. Francesco Nalini	X			
Prof. Gianfranco Bilardi	X				Dott.ssa Chiara de' Stefani	X			
Prof. Giovanni Luigi Fontana	X				Dott. Antonio Rigon	X			
Prof.ssa Lucia Regolin	X				Sig. Marco Centonze	X			
Prof. Ambrogio Fassina	X				Sig. Alessandro Nava	X			
Dott.ssa Elena Autizi			X						

Legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Il Rettore Presidente espone al Consiglio di Amministrazione quale sia lo stato delle trattative tra la Parte Pubblica e la Parte Sindacale per la stipula del contratto collettivo integrativo del personale tecnico-amministrativo allo scadere del termine minimo di durata della sessione negoziale previsto dal C.C.N.L.

In primo luogo viene ricordato che, con delibera r.e.p. n. 103 del 16 aprile 2019, il C.d.A. ha fornito le seguenti linee di indirizzo alla Delegazione trattante di Parte Pubblica quale riferimento per l'inizio dell'attività di negoziazione del contratto integrativo di Ateneo per il personale tecnico amministrativo:

- riservare alla retribuzione delle indennità di posizione e di responsabilità le risorse necessarie a sostenere e completare, valorizzando l'assunzione di responsabilità, il processo di trasformazione organizzativa in atto;
- mantenere significative risorse economiche da destinare al processo di valutazione della performance del personale, al fine di valorizzare la performance organizzativa delle strutture e riconoscere adeguata valorizzazione della performance individuale, secondo la metodologia prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo e le modifiche apportabili al medesimo nella logica di assicurare crescente affidabilità e condivisione;
- destinare adeguate risorse ad un processo pluriennale di progressioni economiche orizzontali (PEO), da effettuarsi con cadenza annuale, evitando tuttavia una riduzione permanente delle risorse da destinare ad altri istituti.

L'avvio formale delle trattative è avvenuto, ai sensi degli articoli 7 e 42 del C.C.N.L., in data 29 maggio 2019, con la presentazione alla RSU e alle OO.SS. della piattaforma di Parte Pubblica. Tra febbraio e aprile si erano comunque tenute alcune riunioni preliminari in cui erano state individuate le principali tematiche da affrontare nel corso del 2019 con un focus specifico sui criteri da adottare per le progressioni economiche orizzontali del PTA. La Piattaforma di Parte Pubblica (Allegato n. 1/1-12) presentata al tavolo negoziale era incentrata su quattro principali punti: i primi due riprendevano integralmente le linee di indirizzo del C.d.A. in materia di PEO, performance e indennità di posizione e responsabilità; gli altri due punti attenevano alla creazione di un conto welfare che consentisse a tutto il personale, e non soltanto a una parte, di usufruire di iniziative volte a incrementare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie e una modifica della disciplina dei buoni pasto in modo da ampliare e rendere più flessibile la fruibilità degli stessi da parte del personale, nel rispetto delle esigenze di servizio, recependo in tale caso le istanze mosse dalla RSU nella seconda parte del 2018. La proposta della

Delibera n. **337** del Consiglio di Amministrazione del **17/12/2019**

pag. 2/11

nuova disciplina dei buoni pasto è stata oggetto di apposita comunicazione al C.d.A. nella seduta del 28 maggio 2019.

Durante la sessione negoziale si sono tenuti quattro incontri (29 maggio, 11 giugno, 2 e 11 luglio), in cui la discussione tra le Parti si è incentrata in particolare sulle progressioni economiche orizzontali. La trattativa su quante progressioni svolgere, quante e quali risorse destinare e in che arco temporale effettuarle condiziona, infatti, tutte le altre scelte sull'utilizzo dei fondi del salario accessorio e, per tale ragione, risulta essere un nodo imprescindibile per affrontare le altre tematiche. Rispetto alle riunioni preliminari, in cui la Parte Pubblica aveva ipotizzato di finanziare le PEO soltanto con le risorse a ciò deputate dal C.C.N.L., durante il negoziato è stato proposto di effettuare le progressioni economiche per il 50% circa del personale idoneo tra il 2019 e il 2021, attingendo parte delle risorse necessarie fra quelle che attualmente finanziano la performance e l'IMA. Tale proposta prendeva in considerazione, per quanto possibile, il documento della RSU definito "piattaforma PEO", trasmesso all'Amministrazione il 5 aprile 2019, che proponeva l'espletamento delle PEO per tutto il personale negli anni 2021 e 2022. La proposta della RSU era stata appoggiata anche dai sindacati FGU GILDA UNAMS e SNALS CONFAL. Prima della riunione del 29 maggio 2019 erano pervenute anche le proposte della RSU e della Federazione UIL SCUOLA RUA aventi ad oggetto la revisione delle indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti e reperibilità, con lo scopo di recuperare risorse per lo svolgimento delle PEO. Nella successiva riunione dell'11 giugno 2019 la RSU ha ribadito la posizione già comunicata il 5 aprile, proponendo di trasferire parte delle risorse del Fondo Comune di Ateneo al fondo del salario accessorio, sempre allo scopo di "liberare" le risorse fisse necessarie per espletare le PEO per il 100% del personale avente i requisiti con un anno di anticipo rispetto alla proposta precedente (anni 2020 e 2021). A luglio la FLC CGIL ha sostenuto di essere contraria, in linea di principio, all'ipotizzata riduzione del fondo IMA e ha espresso perplessità circa l'ipotesi di trasferimento di risorse ingenti dal Fondo Comune.

Al termine del serrato confronto, è emersa una distanza netta tra le posizioni delle Parti, in particolare su due punti specifici, tra loro strettamente collegati:

- l'arco temporale necessario per poter espletare le PEO per tutto il personale avente i requisiti: secondo la RSU, appoggiata da GILDA e SNALS, le progressioni economiche devono essere effettuate al massimo in un triennio, mentre secondo la Parte Pubblica è necessario un periodo di almeno sei anni (sempre se si utilizzano risorse oggi destinate ad altri istituti, perché altrimenti il periodo fisiologico sarebbe di dieci anni);
- le risorse utilizzabili per finanziare le PEO: secondo la RSU le indennità di responsabilità possono essere finanziate con risorse variabili, comprese quelle da trasferire dal Fondo Comune di Ateneo, liberando così risorse fisse per le PEO; la Parte Pubblica invece ritiene di non poter finanziare le indennità legate a posizioni organizzative con risorse che non abbiano carattere di certezza e stabilità.

Al termine della sessione negoziale, la cui durata di 45 giorni è stabilita dal C.C.N.L., la Parte Pubblica ha inviato in data 26 luglio 2019 una nota alla Parte Sindacale che ripercorreva i principali passaggi delle trattative, evidenziava la suindicata differenza di posizioni emerse durante il negoziato e riassumeva quella dell'Amministrazione (Allegato n. 2/1-4). Veniva rimarcato come per l'Amministrazione fosse cruciale garantire un equilibrio generale nell'utilizzo dei fondi, senza procedere a imponenti "svuotamenti" a carico delle risorse fisse che si ripercuoterebbero nei confronti delle categorie di lavoratori escluse dalla PEO, quali i lavoratori a tempo determinato e i nuovi assunti, oltre che dei lavoratori che hanno i differenziali PEO inferiori alle quote di accessorio oggi percepito. In tale nota venivano ricordate anche le due azioni intervenute nel triennio 2015-2017 che hanno inciso in modo determinante nell'attuale composizione del fondo accessorio:

a) nel biennio 2016/2017 tutto il personale idoneo ha potuto beneficiare di una progressio-

Delibera n. **337** del Consiglio di Amministrazione del **17/12/2019**

pag. 3/11

ne economica orizzontale, per una spesa complessiva di circa due milioni di euro, grazie ad un'operazione di carattere eccezionale giustificata dal fatto che le progressioni economiche orizzontali erano state sottoposte, per legge, ad un blocco perdurato per molti anni;

- b) sempre nel biennio 2016/2017 i fondi del salario accessorio sono stati incrementati di euro 1.200.000 in misura fissa, applicando l'articolo 87, comma 2, del CCNL 2008, con due diversi interventi giustificati dalla profonda riorganizzazione dell'Amministrazione e dall'aumento del personale necessario per tale azione riorganizzativa. Tale incremento è stato reso possibile solamente in relazioni alle motivazioni fornite e non sembra possibile procedere ora ad un loro utilizzo per altre finalità.

La nota si chiudeva con la disponibilità della Parte Pubblica a prorogare il termine della sessione negoziale di altri 45 giorni nel caso in cui fossero sopraggiunti elementi di novità da parte della Delegazione Sindacale tali da porre le condizioni per la prosecuzione delle trattative. In data 19 settembre 2019 la RSU trasmetteva una nota di riscontro con cui teneva ferma la propria posizione e invitava la Parte Pubblica a riaprire le trattative, ritenendo che spetti all'Amministrazione il compito di fornire elementi di novità (Allegato n. 3/1-2).

Infine il Collegio dei Revisori, nella riunione tenutasi il 23 settembre 2019, nell'esame delle proposte di delibera propedeutico al Consiglio di Amministrazione, ha ritenuto di esprimere alcune preoccupazioni sull'argomento in questione, esprimendo il parere riportato in allegato (Allegato n. 4/1-4). Nella seduta dello scorso 26 settembre, il Consiglio di Amministrazione ha esaminato la situazione e condiviso il convincimento di riconfermare gli indirizzi già adottati con la delibera n. 103/2019.

Facendo seguito agli indirizzi ricevuti dal Consiglio di Amministrazione, con comunicazione prot. n. 443133 dell'11 ottobre 2019, è stata prorogata la sessione negoziale relativa al contratto integrativo di ateneo 2019-2021 di ulteriori 45 giorni, ai sensi dell'articolo 7, comma 7 del CCNL vigente, dopo che le organizzazioni sindacali FLC CGIL, in data 7/10/2019 e CISL SCUOLA, in data 17 ottobre 2019, avevano presentato una loro piattaforma negoziale. La RSU e le OO.SS. FGU GILDA UNAMS e SNALS CONFASAL avevano invece chiesto di prorogare la sessione negoziale, rispettivamente in data 10 settembre 2019, 20 settembre 2019 e 01 settembre 2019.

La contrattazione è ripresa il 24 ottobre 2019, con termine previsto per il giorno 8 dicembre 2019. Si sono quindi tenuti i seguenti principali passaggi:

- Incontro di contrattazione del 24 ottobre 2019, nel quale la Delegazione di Parte Pubblica ha presentato il quadro normativo di riferimento relativo ai vari istituti contrattuali in discussione, anche con riferimento alla richiesta della RSU pervenuta il 19 settembre 2019. In tale incontro è stato richiesto alla Delegazione di Parte Pubblica di presentare una proposta contrattuale organica.
- Incontro di contrattazione del 15 novembre 2019, nel quale la Delegazione di Parte Pubblica, tenuto conto delle varie istanze pervenute dalla RSU e dalle OO.SS. e dei vincoli normativi, quale tentativo di mediazione fra le parti ha presentato l'ipotesi organica di contratto integrativo 2019/2021, anticipata il giorno precedente all'incontro (Allegato n. 5/1-27). I punti salienti della proposta di mediazione erano i seguenti:
 - Programmazione triennale delle PEO per una spesa triennale di 1.235.000 euro, finanziata in parte con le risorse derivanti da cessazioni e in parte con riduzione del fondo collegate alla performance con risorse aventi carattere di stabilità. Tale spesa permetteva di programmare PEO per circa il 65% del personale nel triennio 2019-2021. Veniva inoltre previsto l'impegno a proseguire le PEO negli anni successivi in modo da consentire la progressione a tutti gli idonei;
 - Mantenimento dell'attuale livello del fondo per il pagamento dell'IMA;
 - Aumento della quota derivante dal conto terzi per l'alimentazione del Fondo Comune

Delibera n. **337** del Consiglio di Amministrazione del **17/12/2019**

pag. 4/11

dal 75% all'80;

- Aumento delle risorse destinate alle indennità di responsabilità del personale di categoria BCD (da 990.000 euro a 1.100.000 euro), tenuto conto dell'attuazione della riforma organizzativa delle strutture dipartimentali. Eventuali economie andavano riversate nel fondo destinate alla performance;
- Innovazione nella gestione del Welfare, destinato a tutto il personale e non soltanto ad una parte, tramite l'introduzione di un borsellino individuale da graduarsi in base all'ISEE (In sintesi: 650.000 euro per polizza sanitaria, 1.446.000 euro per conto welfare individuale, 90.000 euro per assistenza psicologica);
- Impegno a rivedere entro il 30.06.2020 le indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità.
- Veniva inoltre attestato l'impegno ad attuare una nuova disciplina dei buoni pasto, che amplia la fruibilità da parte del personale con un costo ulteriore di circa 1 milione di euro annuo, contestualmente alla sottoscrizione del contratto.
- Incontro di contrattazione del 25 novembre 2019, nel quale la RSU ha espresso lontananza rispetto al contratto integrativo proposto dalla Parte Pubblica, illustrando la propria posizione anticipata via mail in data 22 novembre. Il giorno 24 novembre anche la FLC CGIL aveva anticipato le proprie osservazioni in merito alla bozza di contratto integrativo, proponendo alcune modifiche al testo di contratto proposto dalla Parte pubblica.
- Il 28 novembre 2019 la RSU inviava a tutto il personale tecnico ed amministrativo una comunicazione che considerava nel suo complesso insoddisfacente il contratto integrativo proposto dalla Parte Pubblica, anticipando che si sarebbe svincolata da una impostazione triennale per proporre un accordo economico 2019 e accordi welfare disgiunti.
- Il giorno 6 dicembre 2019 si è svolta una ulteriore seduta di contrattazione nella quale la RSU ha presentato una propria proposta di accordo economico e giuridico per il solo anno 2019, anticipata all'amministrazione il giorno precedente. Tale proposta era stata appoggiata da GILDA con propria comunicazione del 6 dicembre 2019. In tale incontro la Parte Pubblica ha preso atto dell'indisponibilità della maggioranza delle sigle rappresentate a sottoscrivere un accordo triennale, e si è impegnata a proporre pertanto un accordo economico relativo al solo anno 2019. Nel merito della proposta presentata dalla RSU, la Parte Pubblica ha rilevato che si trattava in realtà di un contratto normativo completo ma limitato all'anno 2019: in particolare riteneva non percorribile la riduzione delle indennità di posizione a livelli inferiori a quelli previsti nel CDI 2017/2018 e la destinazione di quasi metà delle risorse del fondo BCD a finanziare la performance secondo modalità non previste dall'attuale SMVP. Prendeva infine atto che la proposta della RSU non prevedeva la realizzazione di PEO nell'anno 2019.
- Il giorno 10 dicembre 2019 la Parte Pubblica ha conseguentemente inviato la nota prot. n. 485544 (Allegato n. 6/1-2) con la quale veniva proposto un accordo economico limitato all'anno 2019, con esclusione della parte welfare da trattare in modo separato, prevedendo due possibili destinazioni alternative del fondo BCD, una con risorse destinate alle PEO e una senza risorse destinate alle PEO. Tale proposta riguardava la sola apposizione delle risorse agli istituti contrattuali e non trattava aspetti normativi rilevanti.

Tenuto conto dell'ampio dibattito svolto durante l'incontro e della essenzialità della proposta veniva richiesto un riscontro entro il giorno giovedì 12 dicembre, onde consentire di formalizzare da parte del Consiglio di Amministrazione la destinazione delle risorse entro l'anno, così come richiesto dal Collegio dei Revisori dei conti.

- Il giorno 12 dicembre 2019:
 - il Portavoce della RSU ha comunicato la posizione della RSU di accogliere lo schema di ripartizione annuale proposto dalla Parte Pubblica a patto che contestualmente venga dato seguito all'impegno sui buoni pasto dal 1° gennaio 2020, venga prevista la revisione immediata delle indennità di disagio/rischio/reperibilità e vengano stabiliti accordi sul welfare e 10 % del Fondo Comune di Ateneo. Nel merito degli istituti economi-
-

Delibera n. **337** del Consiglio di Amministrazione del **17/12/2019**

pag. 5/11

-
- ci la RSU non prevedeva risorse da dedicare alle PEO;
 - La FLC CGIL inviava una nota nella quale accoglieva la proposta economica dell'amministrazione, ma con fondi dedicati alle PEO, procedendo inoltre all'invio della propria posizione sul welfare;
 - Il sindacato GILDA comunicava la propria proposta sul salario accessorio concordando con quanto già inviato da FLC CGIL (prevedendo quindi risorse da destinare alle PEO), chiedendo di sottoscrivere alcuni ulteriori impegni per il futuro e rinviando al 2020 le trattative sugli altri aspetti.
 - Il giorno 13 dicembre 2019:
 - il sindacato SNALS CONFSAI comunicava che una eventuale accettazione dell'impianto economico proposto dalla Parte Pubblica dovrà essere accompagnata da una cornice di sottoscrizione di accordi al fine di permettere una programmazione efficace della contrattazione 2020 e condivideva in questo senso la proposta della RSU (che non prevede risorse da destinarsi alle PEO);
 - la CISL comunicava la disponibilità ad accogliere l'accordo economico 2019 - indifferentemente con o senza allocazione quota PEO - con la contestuale sottoscrizione di impegni politici sulla revisione delle indennità e del welfare, come richiamato dalla FGU GILDA. Ribadiva l'indisponibilità a sottoscrivere accordi che non vengano validati dalla RSU;
 - alcuni delegati della RSU segnalavano via mail che la posizione espressa dal portavoce della RSU in data 12 dicembre 2019 non avrebbe avuto il supporto della maggioranza dei componenti;
 - il Portavoce della RSU precisava che la decisione della RSU era stata assunta a maggioranza relativa.

Tali passaggi sono stati riportati nella nota prot. n. 489227 del 15 dicembre 2019 inviata dalla Parte Pubblica alla Parte sindacale a conclusione del termine minimo di 90 giorni previsto per la sessione negoziale da parte del CCNL (Allegato n. 7/1-4). In tale comunicazione la Parte Pubblica, pur apprezzando lo sforzo di convergenza verso la destinazione economica delle risorse ai vari istituti contrattuali, ha preso tuttavia atto che il medesimo non ha portato a una proposta condivisa in quanto la RSU e le OO.SS. hanno espresso posizioni fra loro non convergenti, con particolare riferimento alla proposta di destinare risorse alle PEO per l'anno 2019. Inoltre, nonostante l'amministrazione avesse proposto di sottoscrivere impegni a negoziare nel 2020 in tempi definiti un nuovo regime delle indennità di rischio/disagio/reperibilità e del welfare, alcune delle rappresentanze sindacali hanno subordinato espressamente la sottoscrizione dell'accordo economico 2019 ad ulteriori impegni richiesti all'Amministrazione, che riguardano in modo importante il contenuto normativo del contratto integrativo, contenuti sui quali non si era trovato in precedenza un accordo in occasione della discussione del contratto triennale di mediazione proposto dalla Parte Pubblica, quale tentativo di sintesi delle posizioni emerse nelle prima sessione negoziale. Tali istituti sono di importanza centrale e non possono che rappresentare il contenuto di un accordo normativo, che tutta la maggioranza delle rappresentanze sindacali aveva richiesto di rinviare all'anno 2020.

Si informa che il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 6 del 23 settembre 2019 (Allegato n. 8/1-7), evidenziava che secondo i principi della magistratura contabile, l'intero procedimento di determinazione e utilizzo dei fondi della contrattazione integrativa decentrata deve essere concluso entro l'anno di riferimento, dovendosi ritenere illegittima e quindi fonte di responsabilità erariale ogni attività tardiva che venga posta in essere in un anno successivo a quello di riferimento dei fondi, in quanto viola il principio della programmazione delle attività degli enti pubblici e il principio dell'annualità del bilancio e della gestione delle relative risorse. Il Collegio, pertanto, invitava l'Amministrazione a voler definire e trasmettere entro l'anno l'accordo sull'utilizzo dei fondi 2019, con la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria.

Delibera n. **337** del Consiglio di Amministrazione del **17/12/2019**

pag. 6/11

Non essendo stato possibile, per i motivi sopra esposti, addivenire alla stipula di un accordo con la Parte Sindacale, essendo scaduto il termine minimo della sessione negoziale di 90 giorni e alla luce dei principi richiamati dall'Organo di controllo, ne consegue la necessità di provvedere ad adottare, in via provvisoria, un atto unilaterale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'articolo 40, comma 3ter, del D. Lgs. 165/2001 e dell'articolo 7, comma 7, del CCNL 2016-2018, secondo cui: *"Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45"*.

Il pregiudizio rispetto alla funzionalità dell'azione amministrativa derivante dalla mancata sottoscrizione del CDI risiede principalmente nell'obbligo di dare una prospettiva di continuità operativa agli istituti contrattuali, anche in relazione alla necessità di definire gli incarichi di responsabilità legati alla implementazione della nuova struttura organizzativa dei dipartimenti approvata dall'Ateneo. A ciò si aggiunga la necessità di rispettare i principi di programmazione delle attività degli enti pubblici e il principio dell'annualità del bilancio e della gestione delle relative risorse, per come evidenziati dai Revisori dei conti.

Nell'adozione di un atto unilaterale l'Ateneo intende usare il minor grado di discrezionalità possibile e ritiene quindi di prorogare espressamente, per quanto occorra, tutti gli istituti previsto dal Contratto decentrato integrativo 2017-2018, aggiornando solamente la parte relativa alla ripartizione tra le diverse modalità di utilizzo delle risorse anno 2019, già definite nel loro ammontare con delibera del C.d.A. n. 103 del 16 aprile 2019 e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2 del 18 giugno 2019. E' inoltre necessario provvedere ad una più precisa applicazione dell'art. 20 CCNL 2016-2018 in materia di differenziazione dei premi.

Di conseguenza:

- a) per l'anno 2019, preso atto di quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 19.4.2018 e in particolare delle somme rese indisponibili alla contrattazione stabilite dall'art. 64 comma 1, il fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D viene distribuito secondo le seguenti destinazioni:

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	0
Premi correlati alla performance individuale e organizzativa	769.130,38
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	1.100.000,00
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,62
Indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità	160.000,00
Totale	2.413.958,00

- b) Per la remunerazione delle obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità, vengono attribuiti i seguenti bud-

Delibera n. **337** del Consiglio di Amministrazione del **17/12/2019**

pag. 7/11

get:

Istituti	BUDGET lordo dipendente (€)
Interventi ASIT	6.000,00
Felucati	8.500,00
Stabularisti e addetti alle stalle*	2.500,00
Autisti del Rettorato	7.000,00
Servizio notturno	7.000,00
Rischio*	90.000,00
Reperibilità	39.000,00
Totale	160.000,00

*Per l'anno 2019 il numero massimo di giorni considerati ai fini della presenza effettiva è pari a 220 (giorni lavorativi - giorni di ferie, calcolati su settimana di 5 giorni).

- c) Anche per il personale EP, così come per il personale BCD, non vengono destinate risorse del relativo fondo per l'espletamento delle PEO, posto che comunque non sarebbe possibile garantire la decorrenza delle stesse dal 1° gennaio 2019, in quanto alla luce dei pareri del Dipartimento della Funzione pubblica (prot. 7259 del 5.02.2014), del MEF (prot. 17635 del 27.02.2014), dell'ARAN (prot. 6400 del 15.04.2014), le progressioni economiche orizzontali non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene conclusa la procedura selettiva. Sul punto, peraltro, la RSU e le OO.SS. hanno espresso posizioni fra loro non convergenti.
- d) Per tutti gli istituti contrattuali trova applicazione la disciplina del contratto integrativo 2017 -2018 che viene applicato *in prorogatio*, con esclusione delle parti che erano previste in modo specifico soltanto per l'anno 2017, con applicazione della regola relativa al saldo IMA prevista dall'adeguamento 2018 sottoscritto in data 20 dicembre 2018 nel caso in cui vi sia un avanzo delle risorse destinate a tale voce e con applicazione per l'anno 2019 delle seguenti modifiche:
- la soglia minima di valutazione annuale che dà diritto al compenso legato alla performance è ridotta a 25/50, a modifica dell'articolo 6, comma 6, del contratto integrativo 2017-2018; viene inoltre esplicitato il principio già applicato secondo cui il personale che già percepisce un incentivo legato alla performance organizzativa / individuale da parte di un altro ente non partecipa alla distribuzione degli incentivi di performance dell'Ateneo, fatte salve le specifiche norme previste dal regolamento sul Fondo Comune;
 - ai sensi dell'articolo 20 del CCNL, viene aggiunto l'articolo 6bis, secondo cui:
 1. *In applicazione dell'art. 20 del CCNL del 19.04.2018, ai fini della differenziazione dei premi, si adottano i seguenti criteri:*
 - a) *attribuzione al 5% del personale B-C-D che ha riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura (comprensiva del personale EP);*
 - b) *maggiorazione tale da consentire al personale di cui alla lettera a) di raggiungere il 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria B-C-D.*
 2. *La previsione di cui al comma 1 si applica soltanto ove le risultanze del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente non garantiscano le previsioni di cui al precedente comma;*
 - sempre ai sensi dell'articolo 20 del CCNL, viene aggiunto l'articolo 10bis, secondo cui:
 1. *La distribuzione delle risorse a titolo di retribuzione risultato del personale di categoria EP deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 20 del CCNL vi-*

Delibera n. 337 del Consiglio di Amministrazione del 17/12/2019

pag. 8/11

gente in materia di differenziazione dei premi. Al tal fine le Parti concordano i seguenti criteri:

- a) *attribuzione al 5% del personale EP che ha riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura (comprensiva del personale B-C-D);*
 - b) *maggiorazione tale da consentire il raggiungimento del 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria EP di cui alla lettera a).*
- il CCNL Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, all'articolo 42, comma 3, non prevede più tra le materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali per la ripartizione tra le strutture delle risorse di cui all'articolo 86 del CCNL 16.10.2008. Nelle more di una loro modifica da parte dell'Amministrazione, continuano ad essere applicate le regole previste dal contratto integrativo 2017-2018 e dalle circolari emanate dall'Amministrazione durante l'anno.

Per quanto riguarda il welfare integrativo di Ateneo, per l'anno 2019 continua a trovare applicazione l'accordo sottoscritto in data 20 dicembre 2018, avendo lo stesso durata triennale.

Per quanto riguarda il Fondo Comune di Ateneo anno 2019, considerato che in applicazione del relativo Regolamento risulta ammontare ad € 2.958.228,89 lordo ente, pari ad euro 2.229.260,66 lordo dipendente, ai sensi dell'articolo 3, comma 3 del citato Regolamento, viene stabilito che il 10 % del fondo (oggetto di contrattazione annuale), pari ad euro 222.926,06 lordo dipendente, venga ripartito secondo le regole già previste, e dunque:

- a) il 50% dell'importo (€ 111.463,03) in base ai parametri legati alla categoria di appartenenza fissati dall'articolo 3, comma 1, del Regolamento sul Fondo Comune;
- b) il 50% dell'importo (€ 111.463,03) in base ai risultati della valutazione della performance anno 2019, in applicazione dell'articolo 3, comma 2, del Regolamento sul Fondo Comune.

Viene infine autorizzata l'abrogazione del comma 4 dell'articolo 5 del Regolamento sul Fondo Comune in quanto, in fase di prima applicazione, sono state rilevate sia una estrema difficoltà nei conteggi che il determinarsi di meccanismi distorsivi nella fissazione del livello di ritenute da parte delle strutture, con conseguenti allungamenti nei tempi di pagamento. Limitazioni alla distribuzione di risorse in ottica perequativa sono comunque già assicurati dal comma 1 dell'articolo 5 del medesimo regolamento.

Tali aggiornamenti al contratto decentrato integrativo 2017/2018, sono relativi alla sua applicazione per l'anno 2019. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2 del citato contratto e dell'art. 7, comma 10, del CCNL 19.4.2018, il contratto integrativo 2017/2018, così come modificato per l'anno 2019 dalla presente delibera, conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto integrativo.

L'efficacia della presente delibera è subordinata all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, al quale verrà trasmessa, unitamente alla relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria, come previsto dagli articoli 40, comma 3-ter, e 40-bis, comma 1, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Infine il Consiglio di Amministrazione invita la Delegazione di Parte Pubblica a voler riprendere le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione del contratto triennale, secondo le previsioni dell'articolo 7, comma 7 del CCNL.

Il Consiglio di Amministrazione

- Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in particolare il Titolo III – Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale e in particolare l'art. 40 e 40bis;

Delibera n. **337** del Consiglio di Amministrazione del **17/12/2019**

pag. 9/11

- Visto il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- Visto il C.C.N.L. relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018 e particolare gli articoli 7, 42, 64 e 66, che disciplinano le materie di contrattazione integrativa e le modalità di distribuzione del salario accessorio del personale tecnico amministrativo;
- Visto il C.C.N.L. del 16 ottobre 2008 relativo al personale del comparto Università, che in forza dell'art.1, comma 10, del C.C.N.L. del comparto Istruzione e Ricerca, continua a trovare applicazione per quanto non espressamente previsto dal nuovo contratto nazionale;
- Visto il contratto collettivo integrativo di lavoro del personale tecnico e amministrativo 2017/2018 sottoscritto in data 28 febbraio 2018 e l'adeguamento 2018 sottoscritto in data 20 dicembre 2018;
- Richiamata la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 103 del 16 aprile 2019 che ha determinato la costituzione dei fondi del salario accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2019 per l'importo complessivo di € 4.174.631,00 lordo dipendente, pari ad 5.539.735,00 ente, in particolare, il fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D per l'importo € 2.413.958,00 al netto degli oneri ente, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2 del 18 giugno 2019;
- Preso atto che, per le ragioni esposte in premessa, non è stato possibile addivenire alla sottoscrizione del contratto integrativo triennale e nemmeno di un contratto limitato al solo anno 2019 tra la Delegazione trattante di Parte Pubblica e la Delegazione trattante di Parte sindacale;
- Rilevato che, ai sensi dell'articolo 7, comma 7, del C.C.N.L. 2016-2018, "Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45;

Delibera

1. di approvare unilateralmente in via provvisoria il contratto collettivo integrativo del personale tecnico amministrativo per l'anno 2019, nei termini esposti in premessa, stabilendo, per quanto occorra, che il contratto collettivo integrativo 2017/2018 sottoscritto in data 28.02.2018 venga applicato anche per l'anno 2019, con esclusione delle parti che erano previste in modo specifico soltanto per l'anno 2017, con applicazione della regola relativa al saldo IMA prevista dall'adeguamento 2018 sottoscritto in data 20 dicembre 2018 nel caso in cui vi sia un avanzo delle risorse destinate a tale voce e con applicazione per l'anno 2019 della seguente destinazione di risorse e delle seguenti modifiche:

- a) preso atto di quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 19.4.2018 e in particolare delle somme rese indisponibili alla contrattazione stabilite dall'art. 64 comma 1, il fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D viene distribuito secondo le seguenti destinazioni:

Istituti FONDO BCD (ART. 64 CCNL)	Importi lordo dipendente (€)
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	0
Premi correlati alla performance individuale e organizzativa	769.130,38
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	1.100.000,00

Delibera n. **337** del Consiglio di Amministrazione del **17/12/2019**

pag. 10/11

Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,62
Indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità	160.000,00
Totale	2.413.958,00

- b) per la remunerazione delle obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità, vengono attribuiti i seguenti budget:

Ripartizione delle risorse per le indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità	BUDGET lordo dipendente (€)
Interventi ASIT	6.000,00
Felucati	8.500,00
Stabularisti e addetti alle stalle*	2.500,00
Autisti del Rettorato	7.000,00
Servizio notturno	7.000,00
Rischio*	90.000,00
Reperibilità	39.000,00
Totale	160.000,00

*Per l'anno 2019 il numero massimo di giorni considerati ai fini della presenza effettiva è pari a 220 (giorni lavorativi - giorni di ferie, calcolati su settimana di 5 giorni).

- c) anche per il personale EP, così come per il personale BCD, non vengono destinate risorse del relativo fondo per l'espletamento delle PEO;
- d) la soglia minima di valutazione annuale che dà diritto al compenso legato alla performance è ridotta a 25/50, a modifica dell'articolo 6, comma 6, del contratto integrativo 2017/2018; viene inoltre esplicitato il principio già applicato secondo cui il personale che già percepisce un incentivo legato alla performance organizzativa / individuale da parte di un altro ente non partecipa alla distribuzione degli incentivi di performance dell'Ateneo, fatte salve le specifiche norme previste dal regolamento sul Fondo Comune;
- e) ai sensi dell'articolo 20 del CCNL, viene aggiunto l'articolo 6bis, secondo cui:
 "1. In applicazione dell'art. 20 del CCNL del 19.04.2018, ai fini della differenziazione dei premi, si adottano i seguenti criteri:
 a) attribuzione al 5% del personale B-C-D che ha riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura (comprensiva del personale EP);
 b) maggiorazione tale da consentire al personale di cui alla lettera a) di raggiungere il 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria B-C-D.
 2. La previsione di cui al comma 1 si applica soltanto ove le risultanze del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente non garantiscano le previsioni di cui al precedente comma";
- f) ai sensi dell'articolo 20 del CCNL, viene aggiunto l'articolo 10bis, secondo cui:
 "1. La distribuzione delle risorse a titolo di retribuzione risultato del personale di categoria EP deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 20 del CCNL vi-

Delibera n. **337** del Consiglio di Amministrazione del **17/12/2019**

pag. 11/11

gente in materia di differenziazione dei premi. Al tal fine le Parti concordano i seguenti criteri:

- a) attribuzione al 5% del personale EP che ha riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura (comprensiva del personale B-C-D);
- b) maggiorazione tale da consentire il raggiungimento del 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria EP di cui alla lettera a)";
- g) il CCNL Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, all'articolo 42, comma 3, non prevede più tra le materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali per la ripartizione tra le strutture delle risorse di cui all'articolo 86 del CCNL 16.10.2008. Nelle more di una loro modifica da parte dell'Amministrazione, continuano ad essere applicate le regole previste dal contratto integrativo 2017/2018 e dalle circolari emanate dall'Amministrazione durante l'anno;

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2 del citato contratto e dell'art. 7, comma 10, del CCNL 19.4.2018, il contratto integrativo 2017/2018, così come modificato per l'anno 2019 dalla presente delibera, conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto integrativo.

2. di approvare unilateralmente, in via provvisoria che, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, del Regolamento sul Fondo Comune, il 10 % del FCA anno 2019, pari ad € 222.926,06 lordo dipendente, venga ripartito secondo le regole già previste dallo stesso regolamento, e dunque:
 - o il 50% dell'importo (€ 111.463,03) in base ai parametri legati alla categoria di appartenenza fissati dall'articolo 3, comma 1, del Regolamento sul Fondo Comune;
 - o il 50% dell'importo (€ 111.463,03) in base ai risultati della valutazione della performance anno 2019, in applicazione dell'articolo 3, comma 2, del Regolamento sul Fondo Comune;
 3. di autorizzare l'abrogazione del comma 4 dell'articolo 5 del Regolamento sul Fondo Comune in quanto, in fase di prima applicazione, sono state rilevate sia una estrema difficoltà nei conteggi che il determinarsi di meccanismi distorsivi nella fissazione del livello di ritenute da parte delle strutture, con conseguenti allungamenti nei tempi di pagamento. Limitazioni alla distribuzione di risorse in ottica perequativa sono comunque già assicurati dal comma 1 dell'articolo 5 del medesimo regolamento;
 4. di incaricare la Delegazione di Parte Pubblica di proseguire le trattative, nei termini previsti dall'articolo 7, comma 7 del CCNL, riconfermando gli indirizzi già espressi con delibera n. 103 del 16 aprile 2019;
 5. di prendere atto che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei revisori ai sensi degli artt. 40 e 40-bis, comma 1 del D.lgs. 165/2001.
-