



Università degli Studi di Messina

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di contratto integrativo redatta ai sensi dell'art. 40, c. 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e della circolare N.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze

Parte II Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Accordo con le OOSS raggiunto il 30 dicembre 2020
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2020 - 31 dicembre 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">- Rettore Prof. Salvatore Cuzzocrea- Direttore Generale Avv. Francesco Bonanno <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">- FLC CGIL,- CISL SCUOLA UNIVERSITÀ,- FED. UIL SCUOLA RUA,- SNALS CONFSAL,- FED. GILDA UNAMS- RSU <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">- FLC CGIL,- CISL SCUOLA UNIVERSITÀ,- FED. UIL SCUOLA RUA,- SNALS CONFSAL,- FED. GILDA UNAMS- RSU
Soggetti destinatari	Personale delle categorie B, C, D ed EP dell'Ateneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">a) Conferma, modifica ed integra regole e condizioni statuite negli accordi sindacali del 30 ottobre 2019 e dell'11 novembre 2020;b) Definisce criteri e modalità di utilizzo di risparmi e somme non utilizzate anno 2018 e 2019;c) Prospetto della spesa per ogni istituto contrattuale;d) Regolamentazione indennità di disagio e rischio;e) Erogazione del 20% dell'I.M.A. collegato a valutazione performance individuale;f) 1/3 di indennità di responsabilità per il personale B, C, D titolare di incarico collegato a valutazione performance individuale;g) Indennità personale impegnato nei seggi elettorali anno 2020;h) Retribuzione variabile di risultato cat. EP sulla base dei risultati valutazione performance individuale del SMVP anno 2020;i) Previsione bandi P.E.O. 2020;j) Destinazione importi <i>una tantum</i> a performance individuale anni 2021 e progetti incentivanti anno 2020.



Università degli Studi di Messina

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.	<i>È in corso di acquisizione la certificazione dell'Organo di controllo interno</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano Integrato della Performance 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione l'11.02.2020, successivamente aggiornato nell'adunanza dell'08.04.2020 e pubblicato sul sito dell'Ateneo. E' stato adottato il Piano Strategico di Ateneo 2020/22 dal Senato e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute dell'11.02.2020.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione 2020 sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni è stata approvata dal Nucleo di Valutazione nella riunione telematica del 23.07.2020. La Relazione sulla Performance 2019 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25.06.2020 e validata dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, c. 6 del D. lgs. n. 150/2009, in data 29.06.2020.
Eventuali osservazioni		

Parte II - Modulo 2 **Illustrazione dell'articolato del contratto**

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

Il CCNL comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 ha introdotto, secondo le nuove previsioni contrattuali contenute agli artt. 63 e 65, la separazione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D dal Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, anche relativamente alle progressioni economiche, come specificato rispettivamente agli artt. 64 e 66 del vigente CCNL. Ciò ha reso necessario un approfondimento sul comportamento da adottare rispetto ai limiti del valore preso a riferimento (anno 2016) proprio in costanza di tale nuova casistica.

Con tale motivazione è stato proposto un quesito all'ARAN, al cui esito questo Ateneo ha inteso uniformare il proprio comportamento secondo le indicazioni proposte. Secondo detto parere ARAN n. 6911 del 17.10.2019 circa la costituzione virtuale del nuovo limite 2016, in applicazione al CCNL comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, questo Ateneo ha ricostruito virtualmente i nuovi limiti nel rispetto dell'invarianza del tetto complessivo dei Fondi già costituiti.

Il C.C.I. stabilisce di integrare e modificare parte delle regole e condizioni statuite negli accordi sindacale del 30.10.2019 e del 11.11.2020, secondo gli importi ivi previsti e confermati, come si evince dallo schema riepilogativo allegato all'accordo, prevedendo ulteriore premialità a titolo di incentivazione, collegata al S.M.V.P., come di seguito esplicitato:

- 1) di destinare la quota dei risparmi su straordinario da Bilancio consuntivo 2019, pari ad € 55.187,23, quale quota parte della destinazione complessiva per premialità collegata ai risultati del Piano delle Performance 2021, a sommarsi all'importo di €246.457,84 già previsto previste con il Fondo ex art. 63 CCNL vigente per l'anno 2019 di cui alla lettera M) dell'accordo



Università degli Studi di Messina

sindacale del 30.10.2019, una quota dei Ratei RIA cessati 2019 per un importo di € 9.153,65 e la quota dei Ratei differenziali Cessati 2019 per un importo di € 56.950,04, per un totale complessivo di € 367.748,76;

- 2) di destinare i risparmi derivanti dalle destinazioni previste con il Fondo *ex art. 63 CCNL* vigente per l'anno 2018, pari a € 37.733,31, i risparmi su PEO 2019 per raggiunto limite degli aventi diritto, pari ad € 1.387,26, i risparmi derivanti dalle destinazioni per premialità collegata ai risultati del Piano delle Performance 2018 previste con il Fondo *ex art. 63 CCNL* vigente per l'anno 2017 di cui alla lettera M) dell'accordo sindacale del 11.10.2017, pari a € 9.817,83, per un importo complessivo di € 48.938,40 alla remunerazione dell'indennità di "Disagio e rischio".
- 3) di destinare a titolo di incentivazione a Progetti *ex art. 88 c. 2 lettera a) CCNL 16.10.2008* per l'anno 2020 per il personale di categoria B, C e D un importo pari a € 82.286,02 sul fondo *ex art. 63 CCNL* vigente e per il personale di categoria EP un importo pari a € 4.375,62 sul fondo *ex art. 65 CCNL*, importi autorizzati a tale finalizzazione dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 26 novembre 2019 e del 28 gennaio 2020;
- 4) di confermare quali criteri di ripartizione degli importi destinati a titolo di incentivazione a premialità collegata ai risultati del Piano delle Performance 2020 quelli già concordati per l'anno 2016 con la suddivisione proporzionale in base al numero di personale avente diritto per categoria di appartenenza e secondo i seguenti parametri D=100%, C=90% e B=80% del premio massimo ed al punteggio relativo alla prestazione individuale;
- 5) che tutti gli istituti collegati alla valutazione della performance individuale, per l'anno di riferimento, saranno erogati secondo quanto previsto dal S.M.V.P. Anno 2020, approvato dal C.d.A. nell'adunanza del 28 gennaio 2020 e fermo restando che una valutazione inferiore o uguale a 40/100 non dà diritto ad alcun premio, così come espresso nel vigente S.M.V.P..
- 6) che la quota pari a 1/3 dell'**indennità di responsabilità** art. 64 c. 2, lettera d) CCNL vigente, disciplinata dall'art. 91 CCNL Università 2006-2009 per il personale di categoria B, C e D resta collegata alla valutazione della prestazione individuale per l'anno di riferimento, in base ai risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati con il vigente Piano delle Performance in attuazione del S.M.V.P.;
- 7) che la quota fissa pari a 2/3 dell'**indennità di responsabilità** art. 64 c. 2, lettera d) CCNL vigente, disciplinata dall'art. 91 CCNL Università 2006-2009 per il personale di categoria B, C e D continuerà ad essere erogata con cadenza mensile;
- 8) relativamente alle **indennità di responsabilità** *ex art. 25 del CCI 2020-2022* vigente, si deroga agli importi di cui al co. 3 per l'indennità di responsabilità dei Segretari amministrativi, tenuta conto l'elevata responsabilità, e permangono le condizioni previste al co.7;
- 9) in merito alla **indennità disagio e rischio** legata al lavoro disagiato sarà erogata per ogni giorno di effettivo servizio secondo le modalità e il calcolo previsti all'art. 22 del C.C.I. 2020-2022 vigente;
- 10) che l'erogazione dell'**Indennità Mensile Accessoria** (art. 64 c. 2, lettera d) CCNL vigente) per la quota del 20%, resti collegata alla valutazione della prestazione individuale per l'anno di riferimento, in base ai risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati con il vigente Piano delle Performance in attuazione del S.M.V.P., secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
- 11) che venga riconosciuta un'**indennità per il personale impegnato nei seggi elettorali** nel corso dell'anno 2020 pari a € 120 per il presidente e € 100 per gli scrutatori, per tornata elettorale, corrisposta attraverso parte della quota Ria Cessati 2019 per un importo complessivo di € 10.000;
- 12) che venga riconosciuta un'**indennità per il personale centralinista** ipovedente nel corso dell'anno 2020, corrisposta attraverso parte della quota Ria Cessati 2019 per un importo complessivo di € 4.000;
- 13) di bandire le **Procedure P.E.O.** per l'anno 2020, da espletarsi entro l'anno, destinando alle stesse un importo pari ad €118.475,08 sul fondo *ex art. 63 CCNL* vigente per il Personale appartenente alle categorie B, C e D e un importo pari ad € 11.000,00 sul fondo *ex art. 65 CCNL* vigente per il Personale appartenente alla categoria EP, riferiti a detto anno, da ripartirsi in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto suddivisi per categoria ed area, al fine di garantire una suddivisione proporzionale ed omogenea, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 150/09 e ss.mm.ii., comunque non superiore al 85% di coloro che astrattamente possono partecipare alle procedure selettive;
- 14) di mantenere per il personale di categoria EP criteri e modalità vigenti con l'indennità di risultato commisurata alla valutazione della performance individuale.

Il Sistema prevede che la valutazione degli obiettivi raggiunti venga effettuata da valutatori che, in posizione gerarchicamente superiore rispetto ai valutati, hanno assegnato gli obiettivi medesimi.



Università degli Studi di Messina

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi degli articoli 63 e 65 CCNL vigente:*

FONDO EX ART. 63 C.C.N.L. 2016-2018 - ANNO 2020			
	VOCI RETRIBUTIVE	ART.	IMPORTI
1a	Indennità Disagio e rischio (da voci non soggette a limite)	art. 64 co. 2 lett. c) CCNL 2016- 2018 (già erogata parzialmente)	€ 48.938,40
1b	Indennità Disagio e rischio	art. 64 co. 2 lett. c) CCNL 2016- 2018 (già erogata parzialmente)	€ 3.219,60
1	Indennità Disagio e rischio (totale)	art. 64 co. 2 lett. c) CCNL 2016- 2018 (già erogata parzialmente)	€ 52.158,00
2	IMA 80%	art. 64 co. 2 lett. c) CCNL 2016-2018 (già erogata parzialmente)	€ 539.155,24
	IMA 20% (Performance individuale)*		€ 134.788,81
	TOTALE IMA (80%+20%)		€ 673.944,05
3	indennità responsabilità (Fissa) 2/3	art. 64 co. 2 lett. d) CCNL 2016-2018 (già erogata parzialmente)	€ 484.666,67
	indennità di responsabilità 1/3 legata a performance individuale *		€ 242.333,33
	TOTALE indennità responsabilità (2/3 + 1/3)		€ 727.000,00
4	Importi destinati a PEO 2020 (cfr. lettera H) del CCI 2020		€ 118.475,08
5	TOTALE importi contrattati su fondo a competenza (1b+2+3+4)		€ 1.522.638,70
6	TOTALE FONDO 2020 DA CERTIFICARE A COMPETENZA		€ 1.522.638,70
A	Da Ratei RIA CESSATI 2019 destinati come specificato A1+A2+A3		€ 23.153,65
A1	Indennità componenti Seggi Elettorali anno 2018 (pagati con ratei cessati 2019) (cfr. A)		€ 10.000,00
A2	Indennità centralinisti ipovedenti (pagati con ratei cessati 2019 e legato alle presenze) (cfr. A)		€ 4.000,00
A3	Quota Ratei cessati 2019 (cfr. A) destinati a Performance 2021		€ 9.153,65
B	Ratei Differenziale CESSATI 2019 destinati a Performance anno 2021		€ 56.950,04
C	Risparmi su Straordinario da bilancio consuntivo 2018, destinati a Performance anno 2021 (cfr. lettera J) del CCI 2020		€ 55.187,23
D	Fondo Comune di Ateneo 2019		€ 84.390,00
G	Importi ex art. 63 co. 3 lett. f) CCNL 2016-2018 destinati a progetti incentivanti (cfr. lettera k)		€ 82.286,02
H	Importi destinati al pagamento dell'indennità di "Disagio e rischio" 2019 (cfr. lettera O) del CCI 2019 (H1+H2+H3)		€ 48.938,40
H1	Risparmi su Fondo 2018 destinati al pagamento dell'indennità di "Disagio e rischio" 2020 (cfr. lettera L) del CCI 2019 (cfr. H)		€ 37.733,31
H2	Risparmio Peo 2019 per raggiunto limite destinati al pagamento dell'indennità di "Disagio e rischio" 2020 (cfr. lettera L) del CCI 2019 (cfr. H)		€ 1.387,26
H3	Risparmi su Performance 2018 destinati al pagamento dell'indennità di "Disagio e rischio" 2020 (cfr. lettera L) del CCI 2019 (cfr. H)		€ 9.817,83
L	TOTALE SOMME VARIABILI DESTINATE (A+B+C+D+G+H)		€ 350.905,34
M	TOTALE SOMME DESTINATE (6+L)		€ 1.873.544,04
	FONDO REALMENTE DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		€ 1.873.544,04



Università degli Studi di Messina

FONDO EX ART. 65 CCNL 2016-2018 - ANNO 2020	
TOTALE FONDO 2020 DA CERTIFICARE A COMPETENZA	€ 317.044,95
Indennità di posizione parte fissa ex art. 76 CCNL CCNL 2006-2009	€ 114.633,00
e parte variabile a seguito pesatura	€ 128.002,97
Indennità di risultato a seguito valutazione individuale SMVP (limite 20% fondo) *	€ 63.408,99
Importi destinati a PEO 2019 (cfr. lettera K) del CCI 2019	€ 11.000,00
TOTALE SOMME CONTRATTATE ANNO 2020	€ 317.044,95
RIA cessasti rateo 2019	€ 504,36
differenziale retributivo (art.63 co.2 lett.d)	€ 2.429,70
Fondo Comune di Ateneo (destinazione vincolata)	€ 4.441,00
Importi ex art. 63 co. 3 lett. f) CCNL 2016-2018 destinati a progetti incentivanti (cfr. lettera k)	€ 4.375,62
Risparmi su PEO 2019	€ 3,06
TOTALE	€ 328.798,79

* importi variabili legati ai risultati della valutazione della performance individuale sulla base degli obiettivi S.M.V.P.

c) *effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:* nessuno.

d) *il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:*

una quota considerevole dei Fondi disponibili per il trattamento accessorio è stata assoggettata all'ottenimento dei risultati secondo obiettivi prefissati e alla valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento, in base al vigente S.M.V.P. e tale valutazione delle prestazioni e dei risultati è vincolante per l'erogazione per quanto riguarda:

- un terzo dell'indennità di responsabilità ex art. 64 co. 2, lettera d) CCNL vigente, disciplinata dall'art. 91 CCNL 2006-2009;
- la quota del 20% dell'indennità mensile accessoria (IMA) ex art. 64 co. 5, CCNL vigente;
- la premialità collegata ai risultati individuali, a favore di tutto il personale, a titolo di incentivazione.
- retribuzione di risultato del personale della categoria EP titolare di incarico ex art. 66 CCNL vigente in tre fasce, ai sensi del vigente Regolamento EP, commisurata alla valutazione della performance individuale.

e) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):*

In data 7 agosto 2019 è intervenuto un accordo di contrattazione col quale è stato approvato il nuovo Regolamento sui Criteri di selezione ai fini della progressione economica orizzontale (P.E.O.), approvato nella seduta degli Organi Collegiali del 25 settembre 2019, in linea con quanto previsto dagli artt. 79 e 82 del CCNL 2006-2009, nonché dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Con la presente ipotesi di accordo si conviene di bandire le procedure selettive per P.E.O. destinando alle stesse un importo pari ad € 118.475,08 sul fondo ex art. 63 CCNL vigente per il Personale appartenente alle categorie B, C e D e un importo pari ad € 11.000,00 sul fondo ex art. 65 CCNL vigente per il Personale appartenente alla categoria EP, riferiti a detto anno, da ripartirsi in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto suddivisi per categoria ed area, al fine di garantire una suddivisione proporzionale ed omogenea, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 150/09 e ss.mm.ii., comunque non superiore al 85% di coloro che astrattamente possono partecipare alle procedure selettive sulla base del possesso di specifiche categorie di titoli attestanti la professionalità e le competenze acquisite dai dipendenti, contribuendo a rafforzare le motivazioni al lavoro, l'impegno e il rendimento, con il conseguente miglioramento dei livelli di efficacia, efficienza e produttività.



Università degli Studi di Messina

f) *illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009.*

Contribuire al perseguimento degli obiettivi strategici definiti nel Piano Strategico di Ateneo 2020/22 e nel Piano della Performance 2020-2022 relativi a:

LINEE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI (declinati poi in obiettivi operativi)
MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	<p>Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica;</p> <p>Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti;</p> <p>Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere;</p> <p>Assicurare una piena e fattiva partecipazione degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza;</p> <p>Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie.</p>
ACCRESCERE LA QUALITÀ DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	<p>Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca;</p> <p>Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche;</p> <p>Potenziare le infrastrutture per la ricerca con un piano pluriennale di investimenti volti al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche;</p> <p>Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network;</p> <p>Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private;</p> <p>Favorire le politiche di reclutamento consolidando la valorizzazione del merito scientifico.</p>
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITÀ DI PUBLIC ENGAGEMENT (TERZA MISSIONE E IMPATTO SOCIALE)	<p>Supportare la ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità;</p> <p>Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale;</p> <p>Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement</p> <p>Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche attraverso l'adesione alle Policy di Open Access e, in generale, di Open Science;</p> <p>Incrementare i proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi;</p> <p>Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU.</p>
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	<p>Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica;</p> <p>Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole;</p> <p>Avviare una gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva;</p> <p>Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive;</p> <p>Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze;</p> <p>Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media;</p> <p>Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo.</p>
POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITÀ INTERNAZIONALE	<p>Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo;</p> <p>Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri;</p> <p>Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese e MOOC.</p>
RAFFORZARE IL SISTEMA AQ DI ATENEO	<p>Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo;</p> <p>Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ.</p>
INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	<p>Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza;</p> <p>Garantire una piena accessibilità e una partecipazione attiva ai processi di gestione dell'Ateneo da parte degli stakeholder interni ed esterni.</p>



Università degli Studi di Messina

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Il CCI attua un ulteriore allineamento degli istituti contemplati ai principi enunciati dalle norme legislative vigenti e alle norme del CCNL vigente e CCNL precedenti. Rappresenta inoltre uno strumento utile alla gestione della situazione di ristrutturazione dell'Ateneo che ha preso le mosse all'approvazione del nuovo Statuto. E' data ancora maggiore rilevanza alla premialità collegata al S.M.V.P. vigente.



Università degli Studi di Messina

Relazione Tecnico Finanziaria per il Fondo *ex art 63* del CCNL 2016-2018 ANNO 2020

Parte III - Modulo 1
La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2020

FONDO bcd (al netto contributi a carico ente)	
Denominazione	2020
risorse storiche	2.901.873,06
totale incrementi stipendiali	28.658,57
riequilibrio EP -	5.718,48
PEO a EP -	43.640,37
riequilibrio EP PEV -	20.503,23
RIA cessati anni precedenti 2015 - Applicazione art 87 ccnl 2006/2009 co.1 lett.E personale policlinico	1.880.342,32
Ria cessati e differenziale dal 2016 al 2018	755.302,40
RIA cessati 2018	63.260,21
RIA cessati 2019	70.182,19
risorse fisse	5.629.756,67
RIA cessati rateo 2019	23.153,65
differenziale retributivo 2019	56.950,04
somme non utilizzate anno precedente	270.801,65
risorse variabili	350.905,34
art 1 c. 189 L. 266/2005	243.336,13
riduzione proporzionale art 9 c. 2 bis L. 122/2010	27.010,74
decurtazione per rispetto limite 2015	1.602.289,11
decurtazione per rispetto limite 2016	888.744,80
PEO	1.345.737,19
decurtazioni fondo	4.107.117,97
Fondo fisse - decurtazioni	1.522.638,70
PEO a bilancio	1.345.737,19
FONDO soggetto a limite + PEO BILANCIO	2.868.375,89
	28.658,57
Fondo da certificare compreso delle risorse variabili	1.873.544,04



Università degli Studi di Messina

Il Fondo *ex art* 63 del CCNL 2016-2018 sottoposto a certificazione per l'anno 2020 è pari a € **1.873.544,04**, composto da € **1.522.638,70** **Risorse fisse** comprensivo di € **28.658,57** relativo all'incremento del monte salari 0,1% (ex art. 63 co.2 lett. f CCNL vigente) e da € **350.905,34** **Risorse variabili**.

Parte III - Modulo 3

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

In vigenza del nuovo CCNL 2016-2018 relativo al comparto Istruzione e Ricerca sono state introdotte novità normative che nei fatti hanno totalmente cambiato l'impostazione costitutiva del Fondo ritenendo ad esempio assorbite alcune voci non più oggetto di valutazioni succedanee.

Alla luce di tale disamina e vigendo il principio legato al rispetto del limite del Fondo 2016, non si ritiene possibile effettuare il confronto tra le annualità 2017 e 2018 relativo alle voci del Fondo proprio in vigenza della modifica normativa che ne ha stravolto composizione.

Parte III - Modulo 4

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

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

In considerazione del fatto che gli attuali strumenti di contabilità finanziaria in uso presso l'Ateneo rendono possibile il controllo del non sfioramento dello stanziamento su base annua ma non la verifica mensile del rispetto del limite della spesa, la stessa viene mensilmente liquidata e quindi monitorata dall'Area Stipendi, attraverso la procedura CSA.

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

Si attesta che la spesa non ha superato quanto certificato nel Fondo dell'anno 2016.

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

La copertura finanziaria del fondo *ex art.*63 per l'anno 2020 è di € **2.492.922,33** e precisamente € 1.873.544,04 (fondo al netto degli oneri e dell'IRAP); € 460.127,04 oneri; € 159.251,24 IRAP e si attesta che tale somma è presente nelle rispettive voci di competenza del bilancio unico di ateneo di esercizio 2020.



Università degli Studi di Messina

Relazione Tecnico Finanziaria per il Fondo *ex art 65* del CCNL 2016-2018

ANNO 2020

Parte III - Modulo 1

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2020

FONDO EP(al netto contributi a carico ente)	
Denominazione	2020
risorse storiche	408.899,04
riequilibrio EP PEV	20.503,23
totale incrementi stipendiali	1.940,29
PEO da BCD	43.640,37
riequilibrio EP	5.718,48
differenziale retributivo(art.63 co.2 lett.e)	3.690,68
RIA cessati 2018	2.443,48
RIA cessati 2019	1.513,07
risorse fisse	488.348,64
RIA cessati rateo 2019	504,36
differenziale retributivo (art.63 co.2 lett.d)	2.429,70
somme non utilizzate anno precedente	8.819,78
risorse variabili	11.753,84
art 1 c. 189 L. 266/2005	26.001,91
riduzione proporzionale art 9 c. 2 bis L. 122/2010	6.506,46
decurtazione per rispetto limite 2015	68.317,80
decurtazione per rispetto limite 2016	7.647,23
PEO	62.830,29
decurtazioni fondo	171.303,69
Fondo fisse - decurtazioni	317.044,95
PEO a bilancio	62.830,29
FONDO soggetto a limite + PEO BILANCIO	379.875,24
	1.940,29
Fondo da certificare compreso delle risorse variabili	328.798,79



Università degli Studi di Messina

Il Fondo *ex art 65* del CCNL 2016-2018 sottoposto a certificazione per l'anno 2020 è pari a € **328.798,79**, composto da € **317.044,95** **Risorse fisse** comprensivo di € **1.940,29** relativo all'incremento del monte salari 0,1% (*ex art. 65 co.2 lett. e CCNL vigente*) e da € **11.753,84** **Risorse variabili**.

Parte III - Modulo 4

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

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

In considerazione del fatto che gli attuali strumenti di contabilità finanziaria in uso presso l'Ateneo rendono possibile il controllo del non sfioramento dello stanziamento su base annua ma non la verifica mensile del rispetto del limite della spesa, la stessa viene mensilmente liquidata e quindi monitorata dall'Area Stipendi, attraverso la procedura CSA.

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

Si attesta che la spesa non ha superato quanto certificato nel Fondo dell'anno 2016.

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

La copertura finanziaria del fondo *ex art.65* per l'anno 2020 è di € **436.940,79** e precisamente € 328.798,79 (fondo al netto degli oneri e dell'IRAP); € 80.194,11 oneri; € 27.947,90 IRAP e si attesta che tale somma è presente nelle rispettive voci di competenza del bilancio unico di ateneo di esercizio 2020.

**IL DIRIGENTE DEL DIP. AMM.VO
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**
(Dott. Pietro Nuccio)

IL DIRETTORE GENERALE
(Avv. Francesco Bonanno)