

Verbale riunione sindacale del 21 giugno 2024

L'anno duemila ventiquattro, il giorno ventuno del mese di giugno, alle ore 12.30 in Messina, nell'Aula del Senato Accademico dell'Università degli Studi di Messina, si svolge la riunione tra l'Amministrazione con le OO.SS. e la R.S.U. *giusta* rituale convocazione, con il seguente ordine del giorno:

"Finalizzazione dei fondi ex artt. 63 e 65 CCNL 2016-2018 – Istruzione e ricerca per l'anno 2023".

Sono presenti per la Parte pubblica:

- La Magnifica Rettore - Prof.ssa Giovanna Spatari;
- Il Pro Rettore Vicario - Prof. Giuseppe Giordano;
- Il Delegato Rettorale per le Relazioni Sindacali – Prof. Maurizio Ballistreri;
- Il Direttore Generale Avv. Francesco Bonanno
- Il Dirigente del Dipartimento Amministrativo Bilancio e Finanze – Dott. Salvatore Sidoti;
- Il Dirigente del Dipartimento Amministrativo Organizzazione e Gestione Risorse Umane – Dott. Paolo Patanè.

Sono presenti i rappresentanti delle OO.SS. e della RSU, rilevati tramite relativo foglio di presenza, allegato al presente verbale, che ne costituisce parte integrante, inscindibile e sostanziale.

Prende la parola la Magnifica Rettore che introduce il Prof. Ballistreri delegato per i rapporti con le OO.SS. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali esprimono le proprie congratulazioni per l'incarico conferito al Prof. Ballistreri la cui competenza e capacità nell'ambito delle relazioni sindacali sono unanimemente riconosciuti.

Si passa all'esame dell'ordine del giorno.

L'Amministrazione preliminarmente ricorda che con verbale n. 7 del 15/04/2024, sono stati certificati positivamente ex art. 40bis del d.lvo n. 165/2001, i fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo. Successivamente con verbale n. 11 del 9/5/2024 il Collegio dei Revisori dei Conti ha esaminato la relazione illustrativa all'ipotesi di contratto integrativo, sottoscritta con le OO.SS. il 15/4/2024 e sono stati mossi dei rilievi.

In specie, il Collegio ha chiesto chiarimenti in merito alle risorse destinate all'IMA, collegata al risultato della performance individuali, in ragione della circostanza che le risorse previste risultano inferiori al 2022.

Inoltre, il Collegio ha evidenziato che le risorse assegnate dal MUR per gli anni 2022 e 2023 con i decreti FFO n. 581 del 24/6/2022 e n. 589 del 7/7/2023 devono essere coerenti con le finalità della disposizione normativa (art. 1, comma 297, lett. b) Legge n. 234/2021, come modificato dall'art. 5 del D.L. 22/6/2023 n. 75) che prevede che l'assegnazione al personale delle risorse finanziarie deve essere effettuata in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione integrativa, nel rispetto delle previsioni del contratto collettivo nazionale.

Si impone quindi, una modifica all'ipotesi di contratto integrativo, nei sensi indicati dal Collegio dei Revisori dei Conti, anche in ordine a quanto previsto dalla Circolare n. 23, prot. 120977 del 19/5/2022 in materia di bilanci di previsione degli enti pubblici. Le OO.SS. invitano l'Amministrazione ad accelerare le procedure relative tanto alla costituzione dei fondi relativi al PTA, quanto alla loro finalizzazione tramite CCI, in relazione all'obbligatoria certificazione da parte dell'Organo di revisione.

In esito a quanto sopra esposto, dopo ampia discussione, vengono approvate alla unanimità dei presenti le allegate tabelle rimodulate contenenti la finalizzazione dei fondi per il personale Tecnico Amministrativo categorie B-C-D ed EP.

Le parti concordano di riconvocarsi il giorno 8 luglio 2024 alle ore 15.30 per procedere alla finalizzazione dei fondi di premialità ex DD.MM. 581/2022 e 809/2023.

L.c.s.

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, arranged in several rows. The signatures are cursive and vary in size and style. Some are clearly legible, such as 'Antonio D'Allesse' and 'Roberto Sisti', while others are more stylized or partially obscured. There are approximately 10-12 distinct signatures visible.



Università degli Studi di Messina

Riunione del 21 giugno 2024

Delegazione di parte pubblica:

La Rettrice	Prof.ssa Giovanna Spatari
Il Prorettore vicario	Prof. Giuseppe Giordano
Il Direttore Generale	Avv. Francesco Bonanno
Il Dirigente Dip. A. Bilancio e Finanze	Dott. Salvatore Sidoti
Il Dirigente Dip. A. Org. e G. R. Umane	Dott. Paolo Patanè

G. Spatari
Giuseppe Giordano
Francesco Bonanno
Salvatore Sidoti
P. Patanè

Delegazione di parte sindacale:

- FLC-CGIL
- CISL SCUOLA UNIVERSITÀ
- SNALS CONFSAL
- FED. GILDA UNAMS
- ANIEF

Hour Gelli
Carlo
Stefano

Deiana

Componenti la R.S.U. presenti:

Alessandrino	Angelo
Barreca	Francesco
Calabrese	Sergio
Fallico	Maurizio
Feliciotto	Francesco
Femminò	Nunzio
Marchello	Massimo
Parisi	Luciano
Pergolizzi	Sebastiano

Angelo Alessandrino
Francesco Barreca
Hour Gelli
Francesco Feliciotto
Nunzio Femminò
Massimo Marchello
Luciano Parisi

ep

2023

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Totale Risorse variabili

Totale Decurtazioni del fondo

Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione

465.851,00

153.907,41

130.899,60

491.858,81

Finalizzazione Fondo 2023 con risorse aggiuntive 2023 EP

Progetti obiettivo

progetti obiettivo da anni prec.

Welfare 2023

Welfare 2023 da anni prec.

Indennità risultato 2023

Ind. Commissioni

Indennità posizione (fissa + variabile) 2023

Fondo comune

PEO

Welfare 2024

TOTALE

Diff.

13.777,99

12.202,71

26.162,92

42.893,60

67.590,28

17.334,72

2.277,29

251.361,12

3.771,84

19.000,00

2.576,84

337.951,40

65.901,60

fisse

variabili

Risorse contrattate nel 2021 e 2022 e destinate a specifici interventi 2023

Val. PTA 2022 - DM 584/2022

Val. PTA 2023 - DM 609/2023

337.951,40

65.901,60

55.096,31

15.055,56

17.853,94

491.858,81

13.777,99

12.202,71

26.162,92

42.893,60

67.590,28

17.334,72

2.277,29

251.361,12

3.771,84

19.000,00

2.576,84

458.949,31

15.055,56

Handwritten signature

Handwritten signature: Silvia Sisti

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

bcd

2023

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità 4.194.123,78
 Totale risorse variabili 1.575.882,99
 Totale Dotazioni del fondo 2.265.594,24
 Totale risorse fondo sottoposto a certificazione 1.524.412,53

Risorse variabili 1.524.412,53
 risorse contrattate nel 2021 e 2022 e destinate a specifici interventi 2023 446.179,16
 DM n. 1714/2023 - DM 889/2022 310.009,25
 DM n. 1714/2023 - DM 889/2022 1.524.412,53

Finalizzazione Fondo 2023 con risorse aggiuntive 2023 (B, C, D)																
Progetti obiettivi	progetti obiettivi da anni prec.	Welfare 2023	Welfare 2023 da anni prec.	Ind disagio e rischio	Ind segni elettorali	NMA	Ind. Commissioni	Ind. Responsabilità	Fondo comune	PEO	Performance 2023	Performance 2023 da anni prec.	Welfare 2024	Performance 2024	TOTALE	DIF.
84.000,00		204.495,32	136.134,55	36.981,09	26.600,00	676.908,00	84.890,02	718.416,63	71.674,19	164.623,79	151.000,03	290.070,95	42.550,88	90.000,00	1.948.529,54	
83.189,05	19.973,66														446.799,46	
															0,00	332.895,04
															0,00	310.009,25
															2.083.508,16	642.984,37

Carlo
Silvia Silvi
DF

DF
DF
DF
DF
DF
DF
DF



Università degli Studi di Messina

Relazione illustrativa 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 nell'incontro del 20 giugno 2024
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rettrice: Prof.ssa Giovanna Spatari - Delegato Rettorale per le relazioni sindacali: Prof. Maurizio Ballistreri; - Direttore Generale Avv. Francesco Bonanno - Dirigente Dipartimento Amministrativo Risorse Finanziarie – Dott. Salvatore Sidoti; - Dirigente Dipartimento Amministrativo Organizzazione e Gestione Risorse Umane – Dott. Paolo Patanè <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - FLC CGIL, - CISL SCUOLA UNIVERSITÀ, - SNALS CONFISAL, - FED. GILDA UNAMS - ANIEF - RSU <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - CISL SCUOLA UNIVERSITÀ, - 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 19 e 26 novembre 2021, del 31 maggio 2022 e del 15 aprile 2024; b) Definisce criteri e modalità di utilizzo di risparmi e somme non utilizzate anno 2021 e 2022; c) Ridestinazione somme già destinate anno 2022 e non utilizzate; d) Prospetto della spesa per ogni istituto contrattuale; e) Regolamentazione indennità di disagio e rischio; f) Erogazione dell'I.M.A. con una quota di premialità collegata a valutazione performance individuale 2023; g) Erogazione di 1/3 di indennità di responsabilità per il personale B, C, D titolare di incarico collegato a valutazione performance individuale; h) Indennità personale impegnato nei seggi elettorali anno 2023; i) Destinazione importi bandi P.E.O. 2023; j) Destinazione importi <i>una tantum</i> a performance individuale anni 2023 e 2024 k) Progetti obiettivo anno 2023. l) Retribuzione variabile di risultato cat. EP sulla base dei risultati valutazione performance individuale del SMVP anno 2023; m) Destinazione di importi per Welfare integrativo 2023 e 2024.



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>I Fondi ex artt. 63 e 65 sono stati certificati con verbale n. 7 del 12 e 15 aprile 2024 dal Collegio dei Revisori dei Conti</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023 è stato approvato dal CdA il 31.01.2023 e validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 25/01/2023 Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 è stato approvato dal CdA il 31.01.2023. E' stato adottato il Piano Integrato della Performance 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 31 gennaio 2022 e pubblicato sul sito dell'Ateneo. E' stato adottato il Piano Strategico di Ateneo 2021/23 dal Senato e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 27 luglio 2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione 2023 Funzionamento Complessivo e Sviluppo del Sistema di Gestione della Performance è stata approvata dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 28/7/2023. La Relazione sulla Performance 2022 è stata approvata con Decreto Rettorale prot. n. 84628 del 21 giugno 2023 ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 luglio 2023, validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 28 giugno 2023
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.

Il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, costituiti con DD. 953/2024 prot. 47349 del 15 aprile 2024, danno conto a loro interno anche degli importi finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali in ragione delle specifiche attività svolte nonché al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, e specificatamente:

- 1) Per il personale appartenente alle categorie BCD, il D.M. 581/2022 ha previsto un importo pari a € 332.895,08;
- 2) Per il personale appartenente alla categoria EP, il D.M. 581/2022 ha previsto un importo pari a € 15.055,56;



Università degli Studi di Messina

- 3) Per il personale appartenente alle categorie BCD, il D.M. 809/2023 ha previsto un importo pari a € 310.009,29;
- 4) Per il personale appartenente alla categoria EP, il D.M. 809/2023 ha previsto un importo pari a € 17.853,94.

Tali importi saranno oggetto di un apposito e separato accordo sindacale rispetto al presente accordo, di cui alla presente relazione illustrativa.

Il C.C.I. stabilisce di integrare e modificare parte delle regole e condizioni statuite con gli accordi sindacali del 19 e 26 novembre 2021, del 31 maggio 2022 e del 15 aprile 2024, 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.

Le destinazioni del Fondo sono così esplicitate:

- 1) di destinare per premialità collegata ai risultati del **Piano delle Performance 2023** per il personale appartenente alle categorie BCD l'importo di € **151.000,03** tratto dalle risorse fisse, che unito agli importi già destinati da precedenti accordi sindacali pari a € 290.070,95 sommano a un totale di importi pari a € **441.070,98**;
- 2) di destinare ad **integrazione** della quota di **Risultato** per il personale di categoria EP legata alla valutazione della prestazione individuale, **per l'anno 2023** un importo di € **17.334,72**, tratto dalle quote variabili del rispettivo fondo, che sommato all'importo di € 67.509,28 tratto dalle quote fisse, somma un totale complessivo di € **84.825,00**.
- 3) di destinare **per progetti obiettivo** per l'anno 2023 per il personale appartenente alle categorie BCD l'importo di € **84.000** tratto dalle quote fisse unito all'importo di € **83.189,05** tratto dalle quote variabili, per un totale di a € **167.189,05** sul fondo *ex art. 63 CCNL 2016-2018*, unito agli importi già destinati da precedenti accordi sindacali pari a € 19.973,66;
- 4) di destinare **per progetti obiettivo** per l'anno 2023 per il personale appartenente alle categorie EP l'importo di € **13.777,99** sul fondo *ex art. 65 CCNL 2016-2018*, unito agli importi già destinati da precedenti accordi sindacali pari a € 12.202,71;
- 5) Di destinare per il **Welfare integrativo per l'anno 2023** per il personale appartenente alle categorie BCD un importo pari a € **204.495,32** tratto dalle quote variabili del rispettivo fondo, che unito agli importi già destinati da precedenti accordi sindacali di € 136.134,55, somma a un totale di importi destinati pari a € **340.629,87**
- 6) Di destinare per il **Welfare integrativo per l'anno 2023** per il personale di categoria EP un importo pari a € **26.162,92** tratto dalle quote variabili del rispettivo fondo, che unito agli importi già destinati da precedenti accordi sindacali di € 42.893,60, somma a un totale di importi destinati pari a € **69.056,52**;
- 7) di confermare quali criteri di ripartizione degli importi destinati a titolo di incentivazione a premialità collegata ai risultati del Piano delle Performance 2023 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;
- 8) 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 2023, approvato dal C.d.A. nell'adunanza del 31 gennaio 2023 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., secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi.
- 9) 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 BCD 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. secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
- 10) 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 BCD continuerà ad essere erogata con cadenza mensile, secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
- 11) 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, secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
- 12) 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, secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
- 13) che l'erogazione dell'**Indennità Mensile Accessoria** (art. 64 c. 2, lettera d) CCNL vigente) per il personale di categoria BCD prevede una quota legata alla valutazione della prestazione individuale per l'anno di riferimento, in base ai risultati conseguiti



Università degli Studi di Messina

sugli obiettivi assegnati con il vigente Piano delle Performance in attuazione del S.M.V.P., secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;

- 14) che venga riconosciuta un'indennità per il personale impegnato:
 - a. nei seggi elettorali nel corso dell'anno 2023 pari a € 120 per il presidente e € 100 per gli scrutatori, per tornata elettorale, secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
 - b. nelle commissioni ex art. 7 co. 2 CCI 2020-2022 a € 100 per ciascun componente;
- 15) di destinare per le **Procedure P.E.O.** per l'anno 2023, già espletate nell'anno 2023, un importo pari ad € 164.623,79 sul fondo ex art. 63 CCNL 2016-2018 per il Personale appartenente alle categorie BCD e un importo pari ad € 19.000,00 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;
- 16) Di destinare per il **Welfare integrativo per l'anno 2024** per il personale appartenente alle categorie BCD un importo pari a € 42.550,88 e per il personale di categoria EP un importo pari a € 2.576,84 tratti dalle quote variabili dei rispettivi fondi;
- 17) di destinare per premialità collegata ai risultati del **Piano delle Performance 2024** per il personale appartenente alle categorie BCD un importo € 90.000,00 dalle risorse fisse.

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.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi degli articoli 63 e 65 CCNL 2016-2018:

Fondo ex art. 63 C.C.N.L. 2016-2018 Anno 2023				
	Voci retributive	art.		Importi 2023
1A	Indennità Disagio e rischio	art. 64 co. 2 lett. c) CCNL 2016- 2018		€ 36.981,09
1B	Indennità Seggi elettorali			€ 26.600,00
1	Totale Indennità Disagio (1A+1B)			€ 63.581,09
2	IMA fissa	art. 64 co. 2 lett. c) CCNL 2016-2018 (già erogata parzialmente)		€ 451.272,00
	IMA a risultato legata a perf. individuale 2023 (*)			€ 225.636,00
	TOTALE IMA			€ 676.908,00
3	indennità responsabilità (Fissa) 2/3	art. 64 co. 2 lett. d) CCNL 2016-2018 (già erogata parzialmente)		€ 478.944,42
	Indenn. di responsabilità 1/3 legata a performance individuale 2023 (*)			€ 239.472,21
	TOTALE indennità responsabilità (2/3 + 1/3)			€ 718.416,64
4A	PEO da CCNL			€ 28.658,57
4B	Ulteriori quote fisse per PEO 2023			€ 135.965,22
4	Importi destinati a PEO 2023 (4A+4B)			€ 164.623,79
5	Performance 2023 (*)			€ 151.000,03
6	Performance 2024 (*)			€ 90.000,00
7	Progetti obiettivo 2023			€ 90.000,00
8	TOTALE importi contrattati su fondo a competenza		(1+2+3+4+5+6+7)	€ 1.948.529,54



Università degli Studi di Messina

	Disponibilità Quote Fisse		€ 0,00
9	TOTALE RISORSE FISSE FONDO 2023		€ 1.948.529,54
A	Progetti obiettivo 2023		€ 83.189,05
B	Welfare integrativo 2023		€ 204.495,32
C	Welfare integrativo 2024		€ 42.550,88
D	Indennità commissioni art. 7 co. 2 CCI 2020-2022		€ 84.890,02
E	Fondo Comune di Ateneo		€ 71.674,19
F	TOTALE SOMME VARIABILI DESTINATE (A+B+C+D+E)		€ 486.799,46
G	Quote variabili certificate da destinare 2023		€ 486.799,46
H	Risorse contrattate nel 2021 e 2022 e destinate a specifici interventi 2023		€ 446.179,16
L	Quote variabili certificate 2023		€ 932.978,62
M	TOTALE SOMME DESTINATE	(8+F)	€ 2.435.329,00
	FONDO REALMENTE DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	(H+M)	€ 2.881.508,16

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

Fondo ex art. 65 CCNL 2016-2018 Anno 2023			
	Voci retributive		Importi 2023
1A	Indennità di posizione parte fissa ex art. 66 CCNL	€ 3.099,00 x 43	€ 133.257,00
1B	e parte variabile a seguito pesatura		€ 118.104,12
1	Indennità di Posizione totale		€ 251.361,12
2	Indennità di Risultato a seguito valutazione individuale SMVP (limite 20% fondo)		€ 67.590,28
3A	PEO da CCNL		€ 1.940,29
3B	Ulteriori quote fisse per PEO 2023		€ 17.059,71
3	Importi destinati a PEO 2023 (3A+3B)		€ 19.000,00
4	TOTALE importi contrattati su fondo a competenza)	(1+2+3)	€ 337.951,40
	TOTALE RISORSE FISSE FONDO 2023		€ 337.951,40
A	Integrazione indennità di risultato a seguito valutazione individuale SMVP 2023		€ 17.334,72
B	Welfare integrativo 2023		€ 26.162,92
C	Progetti obiettivo 2023		€ 13.777,99
D	Indennità commissioni art. 7 co. 2 CCI 2020-2022		€ 2.277,29
E	Fondo comune d'Ateneo		€ 3.771,84
F	Welfare integrativo 2024		€ 2.576,84
G	TOTALE SOMME VARIABILI DESTINATE (A+B+C+D+E+F)		€ 65.901,60



Università degli Studi di Messina

H	Risorse contrattate nel 2021 e 2022 e destinate a specifici interventi 2023	€ 55.096,31
L	Quote variabili certificate 2023 (G+H)	€ 120.997,91
M	TOTALE SOMME DESTINATE (4+G)	€ 403.853,00
N	FONDO REALMENTE DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (H+M)	€ 458.949,31

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 2016-2018*, disciplinata dall'art. 91 CCNL 2006-2009;
- un terzo dell'indennità mensile accessoria (IMA) *ex art. 64 co. 5, CCNL 2016-2018*;
- 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 2016-2018* 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 destinare alle procedure selettive per P.E.O. 2023 un importo pari ad € 164.623,79 sul fondo *ex art. 63 CCNL 2016-2018* per il Personale appartenente alle categorie B, C e D e un importo pari ad € 19.000,00 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 2021/23 e nel Piano della Performance 2022-2024 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.

IL DIRETTORE GENERALE

(Avv. Francesco Bonanno)