



# Università degli Studi di Bergamo

---

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA DEL CONTRATTO  
COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO  
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BERGAMO  
ANNO 2019**

## Relazione illustrativa

### Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

<b>Data di sottoscrizione</b>	Il testo del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente dell'Università degli Studi di Bergamo per l'anno 2019 è stato concordato nell'incontro di Delegazione decentrata del 13.11.2019.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prof. Remo Morzenti Pellegrini - Rettore</li> <li>• Prof. Giancarlo Maccarini - Prorettore Vicario;</li> <li>• Dott. Marco Rucci - Direttore Generale.</li> </ul> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RSU (FLC CGIL);</li> <li>• CISL Università;</li> <li>• FLC-CGIL (Lombardia e Bergamo);</li> <li>• Federazione GILDA UNAMS Bergamo;</li> </ul> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RSU (FLC CGIL);</li> <li>• CISL Università;</li> <li>• FLC-CGIL (Lombardia e Bergamo).</li> <li>• FED. UIL SCUOLA RUA</li> <li>• FED GILDA UNAMS</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico amministrativo, categoria B, C, D ed EP
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (art. 63 CCNL 19.04.2018) e del fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP (art. 65 CCNL 19.04.2019) – anno 2019</li> <li>• indennità accessoria mensile (IAM);</li> <li>• modalità di ripartizione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;</li> <li>• indennità di responsabilità;</li> <li>• retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (art. 66 CCNL 19.4.2018, art. 76 CCNL 16.10.2008) personale di categoria EP</li> <li>• modalità di riparto delle risorse derivanti da attività conto terzi e programmi comunitari (iniziative previste dal Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività di ricerca, di consulenza e di formazione realizzate a seguito di finanziamenti esterni);</li> <li>• personale che percepisce compensi per conto terzi diretto o altre forme di incentivazione;</li> <li>• partecipazione del personale di categoria EP al Fondo Comune di Ateneo;</li> <li>• pubblicità dei dati relativi ai compensi erogati;</li> <li>• congedo parentale ad ore</li> <li>• disposizioni finali.</li> </ul>

<p><b>Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>Nell'incontro della Delegazione trattante del 13.11.2019 è stato concordato il testo del Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2019.</p> <p>In data 26/11/2019 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato i profili di compatibilità economico-finanziaria del CCI 2019 e ha positivamente reso la certificazione della Relazione Illustrativa dell'ipotesi di CCI 2019. La Relazione tecnico-finanziaria in ordine alla costituzione dei Fondi ex artt. 63 e 65 del CCNL del 19.4.2018, è stata approvata dal CdA del 24.09.2019 e i fondi sono stati certificati in data 18.10.2019 come si evince dal Verbale n. 7/2019 del Collegio dei Revisori dei Conti.</p>
<p><b>Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Il Piano Integrato 2019-2021, che contiene tra gli altri il Piano della Performance 2019-2021 previsto dall'art. 10, c. 1, lett. a) del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs 74/2017, e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016, è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 5.2.2019 (prima seduta del cda anno 2019).</p> <p>Dall'anno 2016 l'Università di Bergamo ha applicato le Linee Guida dell'ANVUR (competente in materia di misurazione e valutazione della performance delle Università ai sensi dell'art. 13, c. 12 del d.lgs. 150/2009 così come modificato dal DL 69/2013) pubblicate a luglio 2015 relative al ciclo integrato della performance, in cui è espressa l'opportunità di adottare un unico documento programmatico, il Piano Integrato, in cui sono contenuti il Piano della Performance, il Programma triennale della trasparenza e l'integrità e il Piano triennale di prevenzione della corruzione. Tali linee guida sono state integrate con la nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020", approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20.12.2017 nonché dalle linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane approvate dal Consiglio Direttivo con delibera n. 18 del 23 gennaio 2019 che si concentrano sull'aspetto specifico dell'integrazione tra il ciclo della performance e il bilancio.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016.</p> <p>La Relazione sulla performance 2018 è stata adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26.3.2019 e validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, c. 4, lett. c) del D.lgs. n. 150/2009, nella seduta del 10.4.2019.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

### • Articolo 1

La costituzione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D 2019 e del fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP 2019 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24.9.2019 con parere preventivo favorevole rilasciato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 24.9.2019.

### • Articolo 2

Mette in evidenza:

- l'utilizzo del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, ai sensi dell'art. 64 del CCNL 19.04.2018: le risorse sono utilizzate per la corresponsione dell'Indennità Accessoria Mensile (IAM), ai sensi dell'art. 88, c. 2, lett. f), per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, ai sensi dell'art. 88, c. 2, lett. d) e per corrispondere l'Indennità di Responsabilità per il personale delle categorie B, C e D, ai sensi dell'art. 64, c. 2, lett. d);

- l'utilizzo del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP ai sensi dell'art. 64-ter del CCNL 19.04.2018: le risorse sono utilizzate per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato.

- **Articolo 3**

Stabilisce gli importi dell'Indennità Accessoria Mensile (IAM), prevista dall'art. 88, c. 2, lett. f) del CCNL del 16.10.2008, distinti per il personale di categoria B, C e D e definisce le modalità di corresponsione: è erogata mensilmente, per dodici mensilità, proporzionalmente al regime di impiego (tempo pieno e tempo parziale), non spetta nei primi 10 giorni di assenza per malattia, per ogni evento nell'anno, ai sensi dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008, ed è proporzionata al trattamento economico fisso e continuativo, pertanto non spetta nei giorni di assenza non retribuita o retribuita parzialmente. L'importo è stato incrementato di €20,00 mensili per tutte le categorie. L'indennità è commisurata alla valutazione; l'importo è erogato mensilmente a titolo di acconto e diventa definitivo solo se è riconosciuto al dipendente un punteggio pari o superiore a 60 punti su 100. Nel caso di valutazione con punteggio inferiore a 60 si andrà a recupero esclusivamente dell'incremento della IAM già erogato.

- **Articolo 4**

Definisce i criteri per la distribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi. Tali compensi sono distribuiti fra tutto il personale in servizio per almeno tre mesi con le seguenti modalità:

- una quota pari al 40% sarà distribuita in parti uguali fra tutto il personale di categoria B, C e D, senza distinzione fra le categorie, senza tener conto della valutazione conseguita e delle assenze dal servizio, ad eccezione delle assenze per malattia ai sensi dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 considerando unicamente il regime di impiego (tempo pieno/tempo parziale) e il numero di mesi di servizio;
- una quota pari al 60% sarà corrisposta secondo la categoria di appartenenza, l'orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale) e la valutazione conseguita. Tale quota sarà decurtata di un importo proporzionale al periodo di assenza superiore a 30 giorni, secondo i coefficienti concordati.

La fase preliminare alla distribuzione delle risorse al personale è la costituzione di un fondo per ogni Servizio, calcolato in base al totale dei punti parametrici assegnati a ciascuna struttura. Le variabili che intervengono nel calcolo dei punti parametrici sono le seguenti: a) il numero di dipendenti in servizio, in ragione del periodo di permanenza presso la struttura, la categoria di appartenenza e l'orario di lavoro; b) un parametro/coefficiente compreso tra 1 e 1,2, individuato dal Direttore Generale con proprio atto, che tenga conto della strategicità e del carico di lavoro di ciascuna struttura.

Il personale che percepisce il conto terzi diretto partecipa unicamente alla distribuzione della quota pari al 40%.

- **Articolo 5**

Definisce i criteri per la corresponsione dell'Indennità di Responsabilità su 4 fasce secondo il punteggio attribuito dal Direttore generale sulla base della scheda allegata al CCI. Se i titolari di una posizione organizzativa conseguono una valutazione inferiore a 40 punti su 100, non percepiscono alcuna indennità e saranno recuperati gli importi già erogati (2/3 dell'Indennità di Responsabilità è corrisposta mensilmente, l'1/3 rimanente a saldo a seguito della verifica dei risultati conseguiti, ai sensi dell'art. 91, c. 4 del CCNL del 16.10.2008). Le decurtazioni dell'indennità dovute alle assenze del Responsabile (ad eccezione delle assenze per malattia) o a valutazioni negative, costituiscono dei risparmi che confluiscono nella voce denominata "compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi"

- **Articolo 6**

Definisce i criteri per la corresponsione dell'Indennità di posizione del personale della categoria EP su tre fasce secondo il punteggio attribuito dal Direttore generale sulla base della scheda allegata al CCI. La retribuzione di risultato del personale della categoria EP ha un importo compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione ai sensi del CCNL vigente. La percentuale della retribuzione di risultato spettante è commisurata al punteggio di valutazione ottenuto. Le decurtazioni dell'indennità dovute alle assenze del Responsabile (ad eccezione delle assenze per malattia) o a valutazioni negative, costituiscono dei risparmi che confluiscono nella voce denominata "compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi".

- **Articolo 7**

Per la distribuzione del Fondo Comune di Ateneo (FCA) si rinvia alle medesime modalità definite all'art. 4 per la distribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Il personale che percepisce il conto terzi diretto o altre forme di incentivazione non partecipa alla distribuzione del FCA. Nel caso di FCA superiore a € 260.000,00 un ammontare del 3% per un importo massimo non superiore a € 10.000,00 potrà essere destinato con atto del Direttore Generale a cofinanziare gli istituti di cui agli artt. 5 e 6 del CCI; nel caso di FCA inferiore a €260.000,00 le parti si impegnano ad incontrarsi per concordare l'importo necessario a cofinanziare i suddetti istituti.

• **Articolo 8**

Definisce le limitazioni per il personale che partecipa direttamente all'attività in conto terzi diretto o altre forme di premialità e/o incentivi quali compensi assegnati ai dipartimenti di eccellenza o connessi all'espletamento di funzioni tecniche ex art. 113 Codice dei Contratti. Il personale che percepisce il conto terzi diretto o altre forme di incentivazione avrà comunque assicurato un importo non inferiore, a parità di merito, al compenso medio riconosciuto ai dipendenti che percepiscono il conto terzi diretto.

• **Articolo 9**

Definisce le modalità di distribuzione del FCA al personale di categoria EP.

• **Articolo 10**

Definisce le modalità di pubblicità dell'esito della ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, del fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categorie EP e del Fondo Comune di Ateneo.

• **Articolo 11**

Prevede la possibilità di fruire dei congedi parentali ad ore, oltre che per metà dell'orario medio giornaliero così come previsto dall'art. 7 del D.lgs. 80/2015, anche per un terzo dell'orario medio giornaliero.

• **Articolo 12**

Stabilisce il periodo di vigenza dell'Accordo.

L'articolato del Contratto disciplina i criteri di distribuzione del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e i criteri di distribuzione del fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP nel rispetto degli ambiti riservati alla legge e alla contrattazione.

Il Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2019 prevede, per il fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, tre linee distributive dell'incentivazione complessiva, tutte soggette a valutazione:

1. Indennità Accessoria Mensile (IAM);
2. Indennità di Responsabilità;
3. Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

L'Indennità Accessoria Mensile da assegnare a ciascun dipendente è differenziata sulla base della categoria di inquadramento, proporzionata al regime di impiego e soggetta alle ritenute per le assenze dal servizio. Come riportato all'art. 3 del Contratto Integrativo in oggetto, e tale Indennità è prevista dall'art. 88, c. 2 lett. f) del CCNL del 16.10.2008 come una componente distributiva del "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D". L'importo è erogato mensilmente a titolo di acconto e diventa definitivo solo se è riconosciuto al dipendente un punteggio pari o superiore a 60 punti su 100. Nel caso di valutazione con punteggio inferiore a 60 si andrà a recupero esclusivamente dell'incremento della IAM previsto nel Contratto integrativo in oggetto già erogato.

L'importo destinato alle Indennità di Responsabilità, oltre che interessare un numero limitato di dipendenti e quindi rispondere al criterio di selettività, viene corrisposto sulla base di una specifica valutazione svolta dal Direttore Generale o dal Responsabile di Servizio, così come previsto all'art. 5 del CCI 2019, dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed in ossequio ai contenuti del D.lgs. 150/2009.

Per quanto concerne la terza linea d'incentivazione, correlata alla produttività e al miglioramento dei servizi, occorre precisare che le risorse ad essa destinate sono quelle residue dal Fondo ex art. 63 del CCNL del 19.4.2018 oltre a quelle derivanti dal Fondo Comune di Ateneo, alimentato dai proventi delle attività in conto terzi e dei programmi comunitari, ai sensi dello specifico Regolamento di Ateneo.

Entrando nel merito della modalità distributiva, si specifica quanto segue:

- una quota pari al 40% dell'ammontare complessivo dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi e del FCA è distribuita in parti uguali fra tutto il personale di categoria B, C e D, tenendo conto solo dell'orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale) e delle assenze per malattia ai sensi dell'art. 71 c. 1 del D.L. 112/2008;
- una quota pari al 60% dell'ammontare complessivo dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi e del FCA è corrisposta in relazione alla categoria di appartenenza, all'orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale), alla valutazione conseguita e al periodo di assenza superiore a 30 giorni secondo i coefficienti concordati..

È opportuno anche evidenziare che il Contratto prevede un parametro, che può variare da 1 a 1,2, individuato dal Direttore Generale in relazione alla strategicità e al carico di lavoro con riferimento al Piano della Performance, da utilizzare per la determinazione della quota di spettanza di ciascun servizio. Si perviene così ad un più esplicito collegamento tra l'erogazione dell'incentivo al personale e la valutazione circa il conseguimento degli obiettivi previsti dal Piano della Performance e ciò in linea con quanto previsto dal D.lgs. 150/2009.

Il Contratto integrativo quindi si pone l'obiettivo di incentivare l'apporto individuale oltre che la performance complessiva dei Servizi, con particolare riferimento alle attività individuate come "strategiche" dagli Organi di governo.

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C E D  
RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E  
DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP  
ANNO 2019**

La costituzione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e del fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP per l'anno 2019 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 settembre 2019, previo parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 24 settembre 2019 e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 18 ottobre 2019 come risulta dal verbale n. 7/2019. La Relazione tecnico finanziaria per la costituzione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e la relazione tecnico finanziaria per la costituzione del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP del personale dell'università degli Studi di Bergamo, costituiscono allegati alla presente relazione.

Bergamo, 26.11.2019

IL DIRETTORE GENERALE  
(dott. Marco Rucci)  
F.to Marco Rucci

Il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti  
(Dott. Giancarlo Astegiano)  
F.to Giancarlo Astegiano

Componente del Collegio dei Revisori dei Conti  
(Dott.ssa Teresa Cuomo)  
F.to Teresa Cuomo

Componente del Collegio dei Revisori dei Conti  
(Dott.ssa Paola Mariani)  
F.to Paola Mariani