



RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO ACCESSORIO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELLA SCUOLA UNIVERSITARIA SUPERIORE GRAN SASSO SCIENCE INSTITUTE AI SENSI DELL'ART. 40, C. 3-SEXIES D.LGS. N. 165/2001 (SCHEMA CIRCOLARE MEF N. 25 DEL 19 LUGLIO 2012)

ANNO 2024

## PARTE I – INDICAZIONI GENERALI

La presente relazione è predisposta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e sul modello della circolare MEF del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2001 contenente lo schema standard di relazione illustrativa ai contratti integrativi.

## PARTE II – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### *Accordo di ripartizione del Fondo Accessorio del personale tecnico-amministrativo del GSSI*

#### II.1 – Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di C.C.I. sottoscritta il 15/10/2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Annualità 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	1) Per l'Amministrazione: Rettrice, Direttore Generale 2) RSU di Ateneo 3) O.O.S.S. comparto Università: CGIL, CISL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo del GSSI (aree Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità)
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● criteri di ripartizione tra le diverse modalità di utilizzo del fondo PTA;</li> <li>● integrazione e ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 del CCNL 2019-2021;</li> <li>● determinazione del termine per PEO di cui all'art. 86 del CCNL 2019-2021;</li> <li>● criteri per l'attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 117 del CCNL;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● criteri per l'attribuzione degli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni ai sensi dell'art. 88 del CCNL;</li> <li>● retribuzione di risultato del personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni;</li> <li>● indennità di disagio per mansioni di autista;</li> <li>● differenziazione dei trattamenti economici individuali ai sensi dell'art. 19 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021;</li> <li>● criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021 per gli anni 2022, 2023 e 2024.</li> </ul>	
<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione e dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>Da acquisire</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano</b></p>	<p>È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 che include tra gli altri il Piano della performance.</p> <p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24/01/2024 come sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione ed è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web di Ateneo al seguente link: <a href="#">clicca qui</a></p>

<b>la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009.
	Il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2024-2026, in ossequio alle indicazioni ANVUR formulate in data 20.12.2017 con la Nota di Indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2020-2022, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24/01/2024 come allegato n. 1 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web di Ateneo al seguente link: <a href="#">clicca qui</a>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009.
	I documenti di programmazione e di performance sono pubblicati nella sezione "Performance" della pagina Amministrazione Trasparente del sito istituzionale di Ateneo, al seguente link: <a href="#">clicca qui</a>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009.

Tabella 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto, ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge – annualità 2024

## II.2 – Modulo 2

### *Illustrazione dell'articolato dell'accordo*

Alla luce del nuovo CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019 - 2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024, in data 15/10/2024 veniva sottoscritta l'Ipotesi di Contratto integrativo per l'anno 2024 relativamente a quanto di seguito:

- art. 1) destinazione delle risorse per il trattamento accessorio personale non dirigente di cui al Fondo risorse decentrate per le aree Collaboratori, Funzionari anno 2024;
- art. 2) integrazione e ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021
- art. 3) determinazione del termine di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) comma 2, lett. a) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021;
- art. 4) criteri generali per l'attivazione del piano di welfare integrativo;
- art. 5) criteri per l'attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 117 del CCNL;
- art. 6) criteri per l'attribuzione degli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni ai sensi dell'art. 88 del CCNL;
- art. 7) retribuzione di risultato del personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni;
- art. 8) indennità di disagio per mansioni di autista;

- art. 9) differenziazione dei trattamenti economici individuali ai sensi dell'art. 19 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021;
- art. 10) criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021 per gli anni 2022, 2023 e 2024.

Nell'art. 1 viene definita la destinazione delle risorse per il trattamento accessorio del personale non dirigente rispettivamente di cui al Fondo Risorse decentrate per le aree Collaboratori, Funzionari e al Fondo Risorse decentrate per l'area Elevate Professionalità, come di seguito:

<b>Destinazione Aree Collaboratori e Funzionari 2024</b>	<b>Importo</b>
Indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 117 del CCNL	10.000,00
Altre indennità di disagio per mansioni di autista	1.000,00
Importo per differenziazione premi individuali	3.000,00
Risorse valorizzazione 2024 (L. 234/2021 co. 297 lett. b) IMPORTO STIMATO in base alle assegnazioni 2022 e 2023 nelle more dell'assegnazione MUR 2024	9.545,34
Risorse destinate alle PEO 2024	2.700,00
Premi correlati alla performance individuale e organizzativa	76.418,39
<b>Totale destinazioni</b>	<b>102.663,73</b>

<b>Destinazione Fondo Area Elevate professionalità 2024</b>	<b>Importo</b>
Retribuzione di posizione ex art. 122 CCNL 2019 - 2021	17.000,00
Retribuzione di risultato ex art. 1122 CCNL 2019 - 2021	5.100,00
Risorse valorizzazione 2024 (L. 234/2021 co. 297 lett. b) IMPORTO STIMATO in base alle assegnazioni 2022 e 2023 nelle more dell'assegnazione MUR 2024	1.004,77
Risorse destinate alle PEO	0,00
Risorse da stornare a bilancio	16.081,51
<b>Totale destinazioni</b>	<b>39.186,28</b>

Nell'art. 2 vengono concordati i seguenti criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021:

1. Qualità delle prestazioni individuali: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alla selezione o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il SMVP dell'anno di riferimento: 50%;
2. Esperienza professionale maturata: 30%: 2.1 anzianità di servizio 20%; 2.2 incarichi formalizzati non retribuiti 10%;
3. Titoli culturali e professionali: 20%: formazione certificata e pertinente 10%; ulteriori titoli di studio 10%.

Nell'art. 3 viene fissato in 3 anni il termine di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) comma 2, lett. a) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021.

Nell'art. 4 vengono definiti i criteri generali per l'attivazione del Welfare integrativo per i quali si fa riferimento alla specifica Relazione illustrativa.

Nell'art. 5 sono stati contrattati i criteri per l'attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 117 del CCNL; in particolare, con riferimento al personale area Funzionari sono state confermate per il 2024 2 fasce di responsabilità a cui corrispondono le seguenti remunerazioni: Fascia I: euro 1.050,00; Fascia II: 1.250,00; e con riferimento al personale area Collaboratori le parti concordano che all'attribuzione di specifiche responsabilità corrisponde una retribuzione pari a euro 350,00 annui lordi su tredici mensilità.

Nell'art. 6 sono stati concordati i seguenti criteri per l'attribuzione degli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni ai sensi dell'art. 88 del CCNL.

Nell'art. 7 le parti concordano che la percentuale di retribuzione di risultato del personale di area Elevate Professionalità sia pari al 30% di quella di posizione. La retribuzione di risultato effettivamente spettante sarà pari al prodotto della retribuzione di risultato teorica e della valutazione come definita dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo per l'anno 2024.

Nell'art. 8 è definita l'indennità di disagio autista annua pari a 1.000,00 euro, da commisurare alle giornate di effettivo servizio.

Nell'art. 9 le parti concordano di destinare 3.000,00 euro alla differenziazione dei trattamenti economici individuali di cui all'art. 19 del CCNL 2019 - 2021, con il limite pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che otterrà una valutazione della performance pari o superiore al 98% nell'anno 2024, per un massimo di 5 unità di personale (più personale che abbia ottenuto uguale punteggio rispetto all'ultimo).

Nell'art. 10 le parti concordano che le risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021 per gli anni 2022, 2023 e 2024 vengono ripartite al personale in servizio negli anni di riferimento in proporzione al risultato ottenuto in sede di valutazione della performance sulla base del SMVP in vigore per l'annualità di riferimento.

L'Aquila, *(data della firma digitale)*

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Mario Picasso)