RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CONSORZIO UNIVERSITA' ROVIGO

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		**Contratto 2019**
Periodo temporale di vigenza		**Anno 2019**
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Marco Callegarin Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): **FP-CGIL**, CISL-FP, UIL-FP Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP RSU: Bonvento Caterina
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la **individuazione e la** corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. **68, comma** 2, lettera, e) e j) del CCNL 21/05/2018; c) destinazione compensi per produttività organizzativa - individuale
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.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? **Sì in data 12/12/2019**
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? **Nessun rilievo**
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 in data 03/07/2019.
		È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013? **Il Piano è stato approvato in data 13/03/2019**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009[1]? **Sì per quanto di competenza.**
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? **L'OIV ha validato la Relazione in data 03/04/2019**
Eventuali osservazioni ==========		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo – utilizzo delle risorse per l'anno 2019

Articolo 1. Vengono identificati l'ambito di applicazione e la durata del contratto

Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse disponibili e approvano i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Articolo 3 Le parti concordano la destinazione delle risorse destinate al raggiungimento degli obiettivi secondo il sistema di valutazione del personale vigente

Articolo 4 Le parti concordano di applicare l'istituto della progressione economica orizzontale.

Articolo 5 Vendono definite le fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 70-quinquies, del CCNL 21/05/2018 definite nel CDI 2019-2021.

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo 2019 (tabella 1) e il riparto delle risorse decentrate per l'anno 2019 (tabella 2)

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 2, lett. a) – performance organizzativa	9.491,08
Art. 68, comma 2, lett. b) – performance individuale	7.765,42
Art. 68, comma 2, lett. c) – indennità art. 70-bis	
Art. 68, comma 2, let. d) – indennità di turno, di reperibilità e compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000	
Art. 68, comma 2, let. e) – indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies	1.700,00
Art. 68, comma 2, let. f) – indennità di funzione art. 56 sexies e indennità di servizio esterno art. 56 quarter	
Art. 68, comma 2, let. g) – compensi previsti da disposizioni di legge	
Art. 68, comma 2, let. h) – compensi di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	
Art. 68, comma 2, let. i) – compensi al personale delle case da gioco	
Art. 68, comma 2, lett. j) – progressioni economiche	2.751,82
Art. 68, comma 1 – progressioni orizzontali anni precedenti	5.682,06
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	3.993,60
Somme rinviate	
Altro – recupero ex art. 4	
Totale	31.383,98

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21/05/2018

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applicano i criteri per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione del C.d.A. n.13 del 16/06/2016 e richiamati nel CCDI 2019-2021).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Le modalità di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019 – 2021.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente contratto destina parte dell'importo complessivo del fondo al finanziamento dell'art. 68, comma 2, lett. a) e lett. b) del CCNL 21/05/2018 e cioè al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività individuale e organizzativa. La ripartizione delle risorse sarà definita a seguito di valutazione del personale secondo il sistema di valutazione in vigore nell'Ente. Gli obiettivi vengono assegnati dal Direttore/Responsabile in forma scritta a ciascun dipendente all'inizio dell'anno.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

==========

Il Responsabile
Settore Personale e Affari Generali
Marco Callegarin