

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI CONTRATTI (IPOTESI DI ACCORDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO - ANNO 2022)

*Modulo 1 - Scheda 1.1*

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<p>Consenso espresso verbalmente in data 3 marzo 2022                      Ipotesi sottoscritta a far data dal 9 marzo 2022 e a seguire fino al 15 marzo 2022 con firme digitali</p>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<p>2022</p>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale e Rettore</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):                      FLC/CGIL                      CISL FSUR                      Fed. UIL Scuola RUA                      Snals CONFSAL                      Fed. GILDA UNAMS</p> <p>Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>(elenco sigle):                      FLC/CGIL                      CISL FSUR                      Fed. UIL Scuola RUA                      Snals CONFSAL                      Fed. GILDA UNAMS</p> <p>Ha sottoscritto l'ipotesi anche la RSU</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	<p>Personale Tecnico Amministrativo (categorie B, C, D)</p>	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Lavoro straordinario 2022</p>	
<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti 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>In attesa di certificazione dell'Organo di controllo interno</p>

	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	È stato adottato il Piano Integrato previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014 e dalle Linee guida dell'ANVUR adottate con delibera n. 103 del 20.7.2015 (non rilevante ai fini del presente contratto)
	<b>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. (non rilevante ai fini del presente contratto)</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (non rilevante ai fini del presente contratto)</p> <p>La Relazione della Performance relativa all'anno 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 (non rilevante ai fini del presente contratto)</p>
Eventuali osservazioni		

## Modulo 2

**Illustrazione dell'accordo e relativa 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.**

### Premessa

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2016-2018 del comparto Istruzione Ricerca, non rientrano più tra le materie di contrattazione i criteri generali per la ripartizione delle risorse per il lavoro straordinario tra le strutture.

In quanto espressamente richiamata dall'articolo 63 del nuovo CCNL, inerente il Fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D risulta, però, ancora vigente la disciplina di cui all'articolo 86 del CCNL 2006-2009 del comparto università, che in particolare al comma 4 prevede:

*Le parti si incontrano a livello di Amministrazione per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'articolo 88, in sede di contrattazione integrativa.*

Poiché la fattispecie sopra citata rileva sull'utilizzo del Fondo, il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n.165 2001.

La presente relazione illustrativa è pertanto volta ad ottenere il parere del Collegio dei Revisori dei Conti. Tale parere è preliminare all'autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione al Presidente della Delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione dell'accordo.

### Risorse

Per l'anno 2022 lo stanziamento a bilancio per il lavoro straordinario è pari a € 493.782,16 lordo dipendente corrispondente a € 655.248,92 lordo azienda; la somma è allocata sul conto CO.04.01.02.01.04.01 “fondo per il trattamento accessorio per il personale TA” del bilancio di previsione.

### Impieghi

Tenuto conto di tale stanziamento e della previsione contrattuale, la Parte Pubblica e le Organizzazioni Sindacali hanno analizzato i dati relativi al lavoro straordinario effettuato nel 2021 e hanno valutato le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di tale lavoro. In data 3 marzo ultimo scorso si è quindi tenuta una seduta di contrattazione integrativa che ha condotto alla sottoscrizione di un'ipotesi di accordo (allegato 1); la predetta intesa prevede di mantenere, per il 2022, l'intero stanziamento già a bilancio, considerata la necessità dell'Amministrazione di applicare modalità di distribuzione e utilizzo del lavoro straordinario che permettano una più efficace ed efficiente gestione dell'istituto con conseguente miglioramento sull'organizzazione del lavoro e sulla qualità e tempestività dei servizi offerti dalle strutture.

Le risorse eventualmente non utilizzate a fine anno costituiranno risparmi accertati a consuntivo e confluiranno pertanto, nelle risorse variabili del fondo per le risorse decentrate 2023.

### Modalità di utilizzo

L'accordo, inoltre, evidenzia che il lavoro straordinario non può costituire una modalità normale e consolidata di gestione, ma è destinato esclusivamente a far fronte ad esigenze eccezionali e a processi non procrastinabili, previa disponibilità del dipendente, per rispondere efficacemente alle esigenze degli utenti dell'Ateneo.

L'Amministrazione si impegna a fornire nei mesi di maggio e ottobre i dati relativi all'utilizzo dell'istituto al fine di procedere al monitoraggio congiunto sull'utilizzo dello straordinario per eventuali correttivi nella distribuzione.

Alle strutture dell'Ateneo sono complessivamente distribuite 29.694 ore, in proporzione alle unità di personale assegnate al 7/2/2022 calcolate come *full time equivalent* (FTE), ossia tenuto conto della percentuale di servizio.

È stata prevista una quota di riserva (1167 ore) a disposizione della direzione generale per far fronte a esigenze sopravvenute, a cui le strutture potranno inoltrare motivate richieste di ore aggiuntive.

### Altre informazioni utili

Per la disciplina di dettaglio e gli aspetti più operativi, quali a mero titolo esemplificativo la richiesta di autorizzazione preventiva, le modalità di fruizione, l'accantonamento nel conto ore individuale, l'amministrazione si impegna ad emanare una circolare applicativa entro 15 gg dalla sottoscrizione definitiva.

Infine, oltre lo straordinario a pagamento, anche quest'anno sono attribuiti a ciascun dipendente (in FTE) 70 ore di lavoro straordinario da recuperare obbligatoriamente in tempo libero.

IL DIRIGENTE DELL'AREA PERSONALE

Dott.ssa Claudia De Nadai

(firmato digitalmente)