

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO PER LA  
RIPARTIZIONE DEI FONDI ART. 87 E ART. 90 CCNL 2006-2009 RELATIVI  
ALL'ANNO 2013**

redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo 30.3.2001 n. 165,  
testo attualmente vigente, e della circolare del Ministero dell'Economia  
e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012

**MODULO I – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO  
DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA  
LEGGE**

<b>Data di sottoscrizione</b>		14.11.2014
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2013
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Rettore Prof. Ing. Sauro Longhi Direttore Generale Dott. Giorgio Barchiesi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL Università, FLC CGIL, UIL RUA, USB Pubblico Impiego, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) CISL Università, FLC CGIL, UIL RUA, USB Pubblico Impiego - RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale delle categorie B,C, D ed EP dell'Ateneo
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Criteri di ripartizione risorse b) Importi utilizzo risorse a disposizione
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	E' stata acquisita la positiva certificazione del Collegio dei Revisori in data 10.11.2014
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
	La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**MODULO II – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE – RISULTATI ATTESI – ALTRE INFORMAZIONI UTILI)**

*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*

A) Oggetto del Contratto integrativo è la determinazione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo art. 87 CCNL 2006-2009 a disposizione per l'anno 2013, per le finalità e secondo la disciplina previste nell'art. 88 del medesimo CCNL; la contrattazione integrativa su tale materia è espressamente prevista dall'art. 4 comma 1 lettera a) del suddetto CCNL.

Le parti prendono innanzitutto atto della quantificazione delle risorse disponibili, effettuata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 339 del 19.12.2013, pari ad euro 1.398.500.

A1) L'importo di circa euro 54.112 è utilizzato per la progressione economica orizzontale (art. 88 comma 2 lettera a) CCNL e art. 23 d.lgs. 150/2009), disciplinata dall'art. 79 e 82 del CCNL 2006-2009, attraverso una procedura selettiva per titoli; in applicazione del D.P.R. 4.9.2013 n. 122 tali risorse saranno comunque indisponibili fino al 31.12.2014.

A2) L'importo di circa euro 497.090 è utilizzato per erogare l'indennità di responsabilità e risultato (art. 88 comma 2 lettera b) e artt. 25 e 9 d.lgs. 150/2009) al personale di categoria C e D titolare di posizione organizzativa o funzione specialistica e di responsabilità. In particolare l'indennità di responsabilità è riconosciuta al personale di Categoria C e D cui è stata conferita una Funzione Specialistica, o l'incarico di Capo Sezione e al personale di categoria D cui è stato conferito l'incarico di Capo Ripartizione, Responsabile Amministrativo di Dipartimento, Vice Capo Ripartizione, Economo o Ufficiale Rogante (ai sensi degli articoli 48 e 65 del Regolamento per l'Amministrazione, la Contabilità e la Finanza dell'Ateneo) e Portavoce del Rettore (ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 150/2000, su designazione da parte dello stesso Rettore e limitatamente alla durata del suo mandato).

Conformemente a quanto previsto dall'art. 91 del CCNL 2006-2009 gli importi delle indennità sono diversificati sulla base del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta.

Come previsto dal CCNL vigente e dal d.lgs. 150/2009 l'indennità di risultato è corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, applicando il sistema di valutazione del personale a fronte dell'obiettivo assegnato rilevabile dalla scheda di valutazione, che comprende anche il comportamento organizzativo, e sulla base della seguente ripartizione: *raggiunto, parzialmente raggiunto, non raggiunto*; tale indennità è riconosciuta al personale di Categoria D al quale è stato conferito l'incarico di Capo Ripartizione, Responsabile Amministrativo di Dipartimento, Vice Capo Ripartizione o Funzione Specialistica.

I criteri di riparto ed i valori annui lordi delle indennità previsti nell'accordo, confermano quelli indicati nell'accordo integrativo precedente ed in quello triennale.

A3) L'importo di circa euro 31.945 è utilizzato per la remunerazione dei sottoindicati compiti riconosciuti particolarmente onerosi, rischiosi o disagiati (art. 88 comma 2 lettera c):

- attività presso lo stabulario
- attività in turno
- attività di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- attività di Responsabile o Componente delle Squadre di Emergenza
- attività di guida dell'automezzo di rappresentanza

I criteri di riparto ed i valori annui lordi delle indennità previsti nell'accordo, confermano quelli indicati nell'accordo integrativo precedente ed in quello triennale.

A4) L'importo di circa euro 261.011 è utilizzato per erogare l'indennità mensile (art. 88 comma 2 lettera f), istituita con l'art. 41 c. 4 del CCNL 27/1/2005 e successivamente confermata dai CC.CC.NN.LL. nel tempo vigenti. L'indennità è differenziata per categorie, secondo i parametri di seguito indicati ed in considerazione dei risultati complessivamente raggiunti dall'Ateneo:

Categoria	Parametri
B	0,50
C	0,75
D	1

I criteri di riparto ed i valori annui lordi delle indennità previsti nell'accordo, confermano quelli indicati nell'accordo integrativo precedente ed in quello triennale.

A5) L'importo di circa euro 548.386 è utilizzato per corrispondere i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento servizi (art. 88 comma 2 lettera d) sulla base dei risultati raggiunti dall'Ateneo nel suo complesso. Da tale compenso è escluso il personale che ha percepito per l'attività "conto terzi" importi superiori alla quota individuale del Fondo, salvo il diritto alla differenza nel caso in cui l'importo percepito per l'attività "conto terzi" sia inferiore alla quota individuale del Fondo. Il personale degli uffici tecnici che percepisce l'incentivo previsto dal Decreto Leg.vo 12.4.2006 n. 163 e successive modificazioni ed integrazioni, è assimilato a quello che percepisce il "conto terzi".

A6) E' indicato l'importo pari a circa euro 5.956 necessario per l'erogazione del trattamento accessorio al personale a tempo determinato che ha titolo a tale erogazione ai sensi dell'art. 22 comma 2 del CCNL 2006-2009. La voce "*Personale a tempo determinato*" è indicata a parte per possibilità di riscontri interni.

A7) Rimanda all'accordo integrativo triennale sottoscritto il 12.12.2011 per le disposizioni da applicare al personale in servizio a tempo parziale e per quello convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale. L'accordo citato prevede che:

- il personale in part time percepisca "*i compensi in proporzione alla prestazione lavorativa, ad eccezione delle indennità di responsabilità e risultato* (conformemente a quanto previsto dall'art. 21 comma 9 del CCNL 2006-2009). *Qualora abbia ottenuto l'autorizzazione a svolgere lavoro autonomo o subordinato, detto personale è escluso da tutti i compensi*"

- al personale convenzionato con il servizio sanitario nazionale "*non si applicano gli accordi integrativi relativi alla ripartizione dei Fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo* (conformemente a quanto previsto dall'art. 64 del CCNL 2006-2009) *ad eccezione del personale convenzionato con l'Inrca, esclusi gli istituti contrattuali già riconosciuti*"

**B)** Oggetto del Contratto integrativo è anche la ripartizione delle risorse del Fondo art. 90 CCNL 2006-2009 a disposizione per l'anno 2013 ed in particolare la definizione dei criteri generali di determinazione dei valori collegati alla retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina prevista dall'art. 76 del CCNL 2006-2009; la contrattazione integrativa su tale materia è espressamente prevista al comma 5 del medesimo articolo del CCNL.

Le parti prendono innanzitutto atto della quantificazione delle risorse disponibili, effettuata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 339 del 19.12.2013, pari ad euro 210.084.

Il fondo viene ripartito prevedendo una retribuzione di posizione articolata in tre fasce, conformemente a quanto previsto all'art. 76 comma 1 del suddetto CCNL, sulla base degli incarichi attribuiti di Capo Servizio/Capo Centro e Vice Capo Servizio ed al riconoscimento dell'indennità minima al personale senza incarico attribuito.

La retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività, è pari al 10% dell'indennità di posizione. Come previsto dal CCNL vigente e dal d.lgs. 150/2009 l'indennità è erogata a seguito di valutazione positiva dell'attività svolta, previa presentazione di apposita relazione, ed in riferimento alla verifica dei risultati raggiunti, applicando il sistema di valutazione del personale a fronte dell'obiettivo assegnato rilevabile dalla scheda di valutazione, che comprende anche il comportamento organizzativo, e sulla base della seguente ripartizione: *raggiunto, parzialmente raggiunto, non raggiunto*

I criteri di riparto ed i valori delle indennità previsti nell'accordo, confermano quelli indicati nell'accordo integrativo precedente ed in quello triennale.

C) Prevede il rimando all'accordo integrativo triennale sottoscritto il 12.12.2011 per tutto quanto non indicato nell'ipotesi di accordo e conferma la validità dell'accordo per il solo anno 2013.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Descrizione indennità (*)	euro
Progressione economica orizzontale (art. 88 comma 2 lettera a)	54.112
Indennità di responsabilità e risultato (art. 88 comma 2 lettera b)	497.090
Indennità per compiti onerosi, rischiosi o disagiati (art. 88 comma 2 lettera c)	31.945
Indennità mensile (art. 88 comma 2 lettera f)	266.967 (**)
Indennità di produttività e miglioramento servizi (art. 88 comma 2 lettera d)	<u>548.386</u>
<b>TOTALE</b>	<b>1.398.500 netto oneri carico ente</b>
 Indennità di posizione e risultato EP (art. 90)	 210.084 netto oneri carico ente

(\*) previste dal C.C.N.L. 2006-2009

(\*\*) compreso personale tempo determinato

*C) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:*

L'Accordo non prevede effetti abrogativi impliciti

*D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con 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:*

Quanto previsto dal contratto integrativo in merito alla corresponsione dei compensi legati alla performance risulta coerente con le disposizioni vigenti in materia di meritocrazia e premialità. L'attribuzione dei compensi è effettuata a seguito della verifica e certificazione dei risultati conseguiti a fronte degli obiettivi assegnati (artt. 89 e 81 CCNL 2006-2009), nonché in relazione al contributo assicurato alla performance ed ai comportamenti organizzativi dimostrati (art. 5 comma 11-bis della Legge 135/2012), in coerenza con i sistemi di misurazione e valutazione adottati dall'Ateneo ai sensi del Decreto Lgs. n. 150/2009.

*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):*

Quanto previsto dal contratto integrativo in merito alle progressioni orizzontali risulta coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche, finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa, previsto dall'art. 23 del Decreto Lgs. n. 150/2009. La procedura è effettuata in relazione alle risorse disponibili da concordare di anno in anno ed in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.

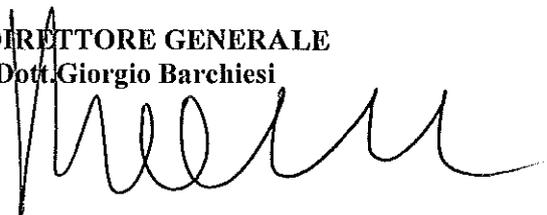
La valutazione avviene conformemente agli indicatori ponderati ed al valore massimo attribuibile a ciascuno di essi previsti all'art. 82 del CCNL 2006-2009; l'anzianità di servizio è solamente uno degli indicatori utili ai fini della valutazione dei titoli.

*F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione cogli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009*

Il risultato atteso dalla sottoscrizione del contratto integrativo è un incremento della produttività del personale ed in particolare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

G) *Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**Dott. Giorgio Barchiesi**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giorgio Barchiesi', written over the typed name.