

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA
AL CONTRATTO INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE DEI FONDI
ART. 87 E ART. 90 CCNL 2006-2009
PER IL TRIENNIO 2014-2016**

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

PARTE I – MODULO I

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

Data di sottoscrizione		14.11.2014
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2014/1 luglio 2014 - 31 dicembre 2016 fatta salva la sopravvenienza di norme incompatibili
Composizione della delegazione trattante		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
Soggetti destinatari		Personale delle categorie B,C, D ed EP dell'Ateneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina generale degli istituti tra i quali sono ripartiti i Fondi per il trattamento accessorio previsti dagli artt. 87 e 90 del CCNL 2006/2009
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.	E' stata acquisita la positiva certificazione del Collegio dei Revisori in data 10.11.2014
	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
		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	
Eventuali osservazioni		

PARTE II – MODULO II
ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

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

Oggetto del Contratto integrativo triennale è la disciplina generale degli istituti tra i quali sono ripartiti il Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale previsto dall'art. 87 del CCNL 2006/2009 ed il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria Elevate Professionalità previsto dall'art. 90 del CCNL 2006/2009; sono definiti una serie di criteri generali di cui le parti dovranno tener conto nel corso del triennio 2014-2016, in sede di definizione della ripartizione delle risorse annuali disponibili nei due Fondi sopraindicati.

Ai sensi dell'art. 88 del CCNL 2006-2009, le risorse annuali del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale devono essere utilizzate per corrispondere: le progressioni economiche all'interno delle categorie, l'indennità di responsabilità e risultato, i compensi per la remunerazione di compiti onerosi, rischiosi o disagiati, l'indennità mensile, la produttività.

In merito all'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria, è stato stabilito che possa partecipare alla selezione il personale che abbia maturato al 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza della progressione economica almeno due anni continuativi di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore.

In coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche 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 è effettuata secondo i seguenti indicatori ponderati e valori massimi attribuibili, espressamente previsti all'art. 82 del CCNL 2006-2009:

	INDICATORI	Cat B	Cat C	Cat D	Cat EP
A	Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
B	Arricchimento professionale	20	25	20	15
C	Qualità delle prestazioni	20	20	25	25
D	Anzianità di servizio	20	15	15	10
E	Titoli culturali e professionali	15	20	20	30

I punteggi di ciascun indicatore fino al massimo dei valori sopra indicati, sono attribuiti da apposite Commissioni previa individuazione dei criteri di valutazione.

Relativamente all'indennità di responsabilità e di risultato è stato stabilito che la responsabilità sia 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).

L'indennità di responsabilità è corrisposta mensilmente per 12 mesi, esclusa la tredicesima mensilità.

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.

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.

Nell'ambito delle risorse individuate annualmente, gli importi da riconoscere sono:

INCARICO ATTRIBUITO	Indennità annua lordo oneri amm.ne	
	Base	Risultato importo massimo
Capo Ripartizione e Responsabile Amministrativo di Dipartimento	3.556,36	557,34
Funzione Specialistica di Ctg. D	3.556,36	159,24
Vice Capo Ripartizione	2.654,00	132,70
	Indennità base annua lordo oneri amm.ne	
Capo Sezione e Funzione Specialistica		1.924,15
Economo		796,20
Ufficiale Rogante		796,20

Sono confermati i criteri di ripartizione ed i valori annui lordi delle indennità previsti nel precedente accordo triennale; gli importi sono indicati al lordo degli oneri a carico amministrazione.

I compiti riconosciuti essere particolarmente onerosi, rischiosi o disagiati, nel rispetto delle indicazioni previste dal 2° comma, lettera c) dell'art. 88 del CCNL 2006-2009, sono connessi alle attività:

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

Sono confermati i criteri di ripartizione ed i valori annui lordi delle indennità previsti nel precedente accordo triennale; gli importi sono indicati al lordo degli oneri a carico amministrazione.

Pertanto nell'ambito delle risorse individuate annualmente, gli importi da riconoscere sono:

	Indennità annua lordo oneri	Mese di liquidazione
Stabulario	882,41	Dicembre
Turni (*)	13,27	Gennaio anno success.
R.S.P.P. (**)	685,34	Dicembre
R.S.P.P. (**)	1.028,01	Dicembre
Capi Squadre Emergenza	514,00	Dicembre
Componenti Squadre Emergenza	342,67	Dicembre
Autisti (***)	3.981,00	Dicembre

(*) per ogni turno pomeridiano effettivamente prestato con orario 13.30 – 19.30

(**) per n. 1 incarico (al solo personale inquadrato in Cat. C) € 685,34
per più di un incarico € 1.028,01

(***) per gli autisti l'importo sarà ripartito forfetariamente nell'ambito del tetto di spesa sulla base della media del triennio precedente garantendo comunque un importo minimo di € 1.327,00 lordo oneri.

Anche in merito all'indennità mensile, istituita con l'art. 41 comma 4 del CCNL 27/1/2005 e successivamente confermata dai CC.CC.NN.LL. nel tempo vigenti, sono confermati i criteri di ripartizione previsti nel precedente accordo triennale che prevedono, nell'ambito delle risorse a disposizione, l'indennità 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

Relativamente alle risorse dirette ad incentivare la produttività e il miglioramento servizi, nelle quali confluisce l'importo derivante dal Fondo di Ateneo proveniente dall'attività "Conto terzi" (ai sensi dell'art. 2 lettera c del regolamento di ateneo relativo all'attività conto terzi), le stesse sono suddivise sulla base della valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti singolarmente dal personale e dall'Ateneo nel suo complesso, nonché in relazione all'impegno effettivamente prestato. Nello specifico:

- una quota individuata annualmente è ripartita sulla base delle risultanze della valutazione individuale, conformemente a quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 2006-2009, e in relazione all'effettiva presenza in servizio, determinando il valore punto con i seguenti criteri:
1 per la categoria D 0,75 per la categoria C 0,50 per la categoria B
- la quota derivante dall'attività "Conto Terzi" e da altre fonti individuate (ad es: C.di A. n.171 del 19.2.2008) è ripartita 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"; le somme percepite per tale incentivo dovranno essere ripartite annualmente tra il personale delle strutture interessate.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 22 comma 2 del CCNL 2006-2009, l'accordo precisa inoltre che al personale a tempo determinato si applicano gli istituti relativi alla remunerazione di compiti onerosi, rischiosi o disagiati, alla erogazione dell'indennità mensile e dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

In merito al personale in servizio a tempo parziale e per quello convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale l'accordo 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 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)

Relativamente ai criteri generali per la ripartizione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria Elevate Professionalità, è confermato quanto previsto nel precedente triennale. Ai sensi dell'art. 90 del CCNL CCNL 2006-2009, le risorse annuali devono essere utilizzate per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP.

Nel rispetto di quanto previsto all'art. 76, comma 1, del CCNL 2006/2009 è prevista una retribuzione di posizione articolata in tre fasce 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 alla verifica del risultato *raggiunto, parzialmente raggiunto, non raggiunto* a fronte degli obiettivi prefissati rilevabili dalla scheda di valutazione.

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 dall'Accordo triennale in merito ai criteri generali per la 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.

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 dall'accordo triennale 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.

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

In coerenza con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti allo sviluppo professionale e al miglioramento delle condizioni di lavoro con l'esigenza di migliorare e mantenere adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi istituzionali, il risultato atteso dalla sottoscrizione dell'Accordo triennale è un incremento della produttività del personale ed in particolare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Come riportato nella relazione illustrativa con l'Accordo Triennale oggetto della presente relazione, sono definiti una serie di criteri generali di ripartizione delle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale previsto dall'art. 87 del CCNL 2006/2009 ed il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria Elevate Professionalità previsto dall'art. 90 del CCNL 2006/2009, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

La ripartizione delle risorse disponibili nei suddetti Fondi per gli anni 2014-2015 e 2016 sarà comunque oggetto di apposito Accordo Integrativo annuale, previa determinazione delle risorse, accompagnato dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria nel rispetto di quanto previsto dalla circolare MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012.

L'Accordo Triennale non contiene quindi alcuna definizione di risorse da destinare agli istituti contrattuali del trattamento accessorio né presenta elementi che possano generare un possibile aumento automatico della spesa per tali istituti rispetto a quanto previsto nell'accordo triennale precedente.

Si omette la compilazione dei moduli della relazione tecnico finanziaria definiti con circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012 in quanto, essendo finalizzati all'esposizione dei criteri di costituzione dei fondi per il trattamento accessorio e alla declinazione della loro destinazione, non sono pertinenti all'accordo illustrato.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Giorgio Barchiesi

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Barchiesi', written in a cursive style.