

Università degli Studi del Molise

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER IL PERSONALE
TECNICO-AMMINISTRATIVO**

Anno 2015

Relazione illustrativa

Indice

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Modulo II – Illustrazione dell’articolato del contratto 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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione è redatta, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001, e secondo gli schemi standard predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (Circolare n. 25/2012), a corredo della costituzione del fondo per la corresponsione del trattamento economico accessorio del personale di categoria B-C-D-EP per l'anno 2015.

Le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, il giorno 26 maggio 2014, hanno sottoscritto, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16 ottobre 2008, il Contratto Collettivo Integrativo relativo, tra l'altro, alla disciplina dei criteri e delle modalità di corresponsione del trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo. Le disposizioni contenute nel contratto integrativo hanno durata fino all'entrata in vigore del successivo CCNL.

La delegazione trattante e firmataria dell'Contratto Integrativo è composta, per la parte pubblica, dal Rettore e dal Direttore Generale e, per la parte sindacale, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di comparto (Flc-Cgil, Uil-Rua, Cisl-Università, Csa di Cisl Università, Confsal Fed. Snals Università Cisapuni).

I soggetti destinatari sono rappresentati dal personale tecnico amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse da destinare al personale tecnico amministrativo delle categorie B, C e D sono determinate attraverso la sottoscrizione di specifici accordi tra parte pubblica e parte sindacale che, a tutti gli effetti, hanno valore di integrazione dello stesso contratto integrativo.

All'accordo integrativo definitivo in merito alle poste del fondo trattamento accessorio per il personale di categoria B-C-D per l'anno 2015 si è pervenuti a seguito di "preintese" raggiunte nell'ambito dei lavori istruttori dei Tavoli Tecnici, e approvate in sede di Contrattazione Integrativa nella seduta del 28 aprile 2015 (Verbale n. 3/2015 del 28 aprile 2015).

L'accordo integrativo sottoscritto in data 28 aprile 2015 ha stabilito le risorse da destinare ai vari Istituti del trattamento accessorio 2015. Pertanto, l'ammontare del Fondo per il trattamento economico accessorio è stato ripartito come rappresentato nella tabella che segue:

INDENNITÀ	RIPARTIZIONE (VERBALE N. 3 DEL 28.04.2015)	INCIDENZA % SUL FONDO
PEO	90.000,00	19,09%
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (Indennità di Posizione e Indennità di risultato soggetta a valutazione annuale)	145.000,00	30,75%
INDENNITÀ DIRETTA A REMUNERARE INCARICHI SPECIALI: (Vice Responsabili e altri incarichi speciali)	4.860,00	1,03%
INDENNITÀ PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGIO	25.000,00	5,30%
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ	13.300,00	2,82%
INDENNITÀ MENSILE EX ART. 41 CCNL 2005	168.000,00	35,63%
INDENNITÀ DI PRODUTTIVITÀ	25.376,00	5,38%
TOTALE	Euro 471.536,00	100%

Il predetto accordo integrativo tiene conto dei principi generali posti dal titolo III del D.Lgs. 150/2009 (Merito e Premi) e dal CCNL vigente, improntando l'attribuzione del trattamento economico accessorio a principi di corrispettività, selettività e premialità necessari per assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, remunerando la performance individuale, la performance organizzativa, nonché l'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

In particolare, è destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota importante del fondo, come evidenziato dalle percentuali di incidenza sull'ammontare complessivo riportate nella tabella di cui sopra (circa 5% per l'indennità di produttività e circa 7% dell'indennità di responsabilità soggetta a valutazione): tale quota viene utilizzata per retribuire istituti incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa, i quali prevedono una valutazione della performance individuale. A ciò si aggiunge per l'anno 2015 una somma pari al 19% per le indennità destinate a finanziare le procedure selettive finalizzate alle progressioni economiche orizzontali.

Per quanto riguarda il personale di categoria EP, l'accordo integrativo, all'art. 25, stabilisce che *“il trattamento economico accessorio del personale inquadrato nella categoria contrattuale EP, così come definito dall'art. 76 del CCNL 16 ottobre 2008, è composto dall'indennità di Ateneo, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai precedenti Accordi Integrativi e di Comparto, compreso il compenso per il lavoro straordinario con l'esclusione dell'indennità di Ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni, e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale”*.

Nell'ambito delle previsioni contenute nel CCNL il Contratto Integrativo ha individuato tre fasce di trattamento economico:

I fascia: euro 12.912,00

II fascia: euro 9.000,00

III fascia: euro 7.000,00

La retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito di valutazione è definita contrattualmente tra il 10 e il 30 % della retribuzione di posizione attribuita.

In particolare, si registra la seguente situazione riferita a n. 9 unità di personale di categoria EP:

Indennità di posizione

Fascia economica	Indennità di posizione	n. unità EP	Totale Indennità di Posizione
I Fascia	12.912	8	€ 103.296
II Fascia	9.000	1	9.000
III Fascia	7.000	0	-
		9	€ 112.296

Indennità di risultato: dal 10% al 30% dell'indennità di posizione soggetta a valutazione.

Al personale inquadrato nella categoria EP la retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati realizzati in termini di efficienza/produttività e oggetto di valutazione annuale, è prevista contrattualmente tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

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

Data di sottoscrizione	Contratto Collettivo Integrativo: 26 maggio 2014 Accordo Integrativo: Verbale di Contrattazione Integrativa n. 3 del 28 aprile 2015	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Università degli Studi del Molise/Delegato del Rettore Direttore Generale Università degli Studi del Molise/Direttore Generale Vicario - delegato</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU Flc-Cgil, Uil-Rua, Cisl-Università, Csa di Cisl Università, Confsal Fed. Snals Università Cisapuni</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU Flc-Cgil, Uil-Rua, Cisl-Università, Csa di Cisl Università, Confsal Fed. Snals Università Cisapuni</p>	
Soggetti destinatari	personale tecnico amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, inquadrato nelle categorie B, C, D, EP	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Distribuzione Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale – personale categoria B, C e D - anno 2015: a) indennità di responsabilità b) indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagio c) indennità di reperibilità d) indennità per remunerare incarichi speciali e) indennità mensile ex art. 41 CCNL 2005 f) indennità di produttività collettiva e miglioramento servizi g) progressione economica orizzontale (PEO)	
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 in corso di acquisizione, nella prossima seduta utile, la certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la san-	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Il <i>Piano della performance triennale 2015-2017</i> è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 24/02/2015 e con DR. n. 188 del 2/03/2015;

	zione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il <i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e Codice di Comportamento 2015-2017</i>, ai sensi dell'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e del D.Lgs. 33/2013, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23/01/2015;</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, sull'home-page dell'Ateneo, in specifica Sezione "<i>Amministrazione trasparente</i>"</p>
		<p>La <i>Relazione della Performance 2014</i> è stata validata, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 10.11.2014 e approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28/11/2014.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo II – Illustrazione dell’articolato del contratto 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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

L’ammontare delle risorse del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo per l’anno 2015, determinato nel rispetto dei limiti normativi previsti dalle disposizioni vigenti e dal CCNL di comparto del 16 ottobre 2008, come dettagliato nel documento di costituzione allegato alla presente relazione (*Allegato n. 1*), ammonta a complessivi Euro **610.676,00**.

Nella costituzione del fondo, in applicazione dell’art. 87 comma 2 del CCNL siglato il 16 ottobre 2008 e dell’art. 10, comma 1, lettera f), del CCNL 28.03.2006, è stato quantificato in € 235.653,00 l’importo da erogare a titolo di trattamento accessorio per la voce riguardante l’attivazione di nuovi servizi, in conseguenza del processo di riorganizzazione che ha interessato le strutture organizzative di Ateneo, iniziato a novembre del 2013, con l’avvio del nuovo mandato Rettorale, e conclusosi nel corso del 2014. Tale processo da un lato ha portato ad una ridefinizione e semplificazione dei processi tecnico-amministrativi e delle strutture organizzative, dall’altro ad un incremento delle responsabilità gestionali affidate.

Il dettaglio delle risorse destinate all’attivazione di nuovi servizi o riorganizzazioni è contenuto nel documento allegato alla presente relazione (*Allegato n. 2*).

In merito alle risorse accessorie per il personale di categoria B, C e D, l’accordo integrativo sottoscritto in data 28.04.2015 si concretizza nella destinazione delle risorse disponibili del fondo 2015 tra i diversi istituti contrattualmente previsti, di seguito illustrati:

- a) Progressione Economica Orizzontale (PEO): sono state finanziate per un importo pari ad euro 90.000,00 (ai sensi dell’art. 88, comma 2, lettera a) del CCNL 16.10.2008, e dall’art. 87, comma 1, lettere d) (*importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dall’01.01.2002*) ed e) (*il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o nel caso di passaggio di categoria*).
- b) Indennità di Responsabilità: sono remunerate tre fasce di responsabilità, connesse alla complessità delle strutture organizzative. Nel dettaglio l’indennità di responsabilità si compone delle seguenti parti:

Indennità di Posizione:

- I fascia Euro 220,00 mensili
- II fascia Euro 170,00 mensili
- III fascia Euro 120,00 mensili

Indennità di Risultato: pari al 30% della posizione e soggetta a valutazione annuale.

Ai sensi del D. Lgs.n. 150/2009, i Responsabili di Area dovranno formulare al Dirigente una proposta di valutazione dei propri collaboratori rispetto al grado di partecipazione di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai fini dell’attribuzione dell’indennità di responsabilità per la parte variabile del 30%, secondo i criteri definiti nell’ambito del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*” per l’anno 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 marzo 2015.

- c) Indennità diretta a remunerare incarichi speciali: tale indennità è riconosciuta al personale al quale viene affidato la responsabilità vicaria di strutture organizzative o altre tipologie di

incarichi speciali formalmente definiti e collegati ad attività specifiche atte a garantire un più ottimale funzionamento dei servizi e delle strutture universitarie.

Alla Responsabilità vicaria è riconosciuta un'indennità di 45,00 euro mensili.

All'incarico speciale è riconosciuta un'indennità di 36,00 euro mensili.

d) Indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagio riconosciuta al:

- Personale addetto ai servizi generali che assicura l'apertura/chiusura delle sedi e/o che fa turni (da 36 a 27 euro mensili)
- Ex agenti tecnici (36 euro mensili)
- Tecnici di laboratorio (36 euro mensili)
- Autisti (36 euro mensili)
- Autisti che operano in condizioni di particolare disagio (max euro 1.305 annui)

e) Indennità di Reperibilità, riconosciuta al:

- Personale che svolge funzioni di custode di un complesso universitario composto da più edifici (euro 108,00 mensili)
- Personale dell'area servizi tecnici in base all'attuale Regolamento per la disciplina del fondo di incentivazione per le attività di progettazione del Settore tecnico (euro 24,66/dì)
- Personale con competenze informatiche, esclusivamente per il periodo in cui è reperibile (euro 24,66/dì, fine settimana, festivi, periodi di chiusura delle sedi);

f) Indennità mensile ex art. 41 CCNL 2005: pari a circa 60,00 euro mensili;

g) Indennità di produttività e miglioramento servizi: finalizzata a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'Amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali e a valorizzare il merito professionale secondo un sistema di valutazione stabilito di anno in anno dall'Amministrazione.

Ai sensi del D. Lgs.n. 150/2009, i Responsabili di Area dovranno formulare al Dirigente una proposta di valutazione dei propri collaboratori rispetto al grado di partecipazione di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri definiti nell'ambito del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*" per l'anno 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 marzo 2015. Le risorse saranno suddivise sulla base alla valutazione attribuita a ciascun dipendente.

Ai sensi del D. Lgs.n. 150/2009, e secondo i criteri definiti nell'ambito del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*" per l'anno 2015, per il personale di categoria EP il processo di misurazione e valutazione delle performance è eseguito dal Dirigente di Divisione in relazione al grado di partecipazione di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla complessità dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché alla capacità di differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori.

Tale sistema di valutazione sarà utilizzato ai fini dell'erogazione della parte variabile della retribuzione di risultato, nella misura definita contrattualmente tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita, in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti, come dettagliati in una specifica relazione finale che il personale EP è chiamato a redigere.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale EP, effettuata utilizzando un'apposita Scheda di valutazione, è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (complessità ambito organizzativo, motivazione del personale, rilevanza strategica degli incarichi conferiti);
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; La performance è determinata in ragione del peso dell'obiettivo e della percentuale di raggiungimento dello stesso
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione, alle competenze professionali e manageriali dimostrate. In questa fase sono valutate alcune aree di prestazione o comportamentali del Responsabile di Area ritenute rilevanti. In particolare si valutano nell'ambito di quattro aree le seguenti competenze:
 - Finalismo direzionale (Orientamento al risultato; Commitment; orientamento alla cooperazione; flessibilità e autonomia)
 - Apporto professionale (apporto in termini di creatività; apporto in termini di analisi; apporto in termini di sintesi; apporto in termini di innovazione)
 - Stili direzionali (leadership; capacità decisionale; capacità di delega)
 - Qualificazione organizzativa (pianificazione; organizzazione; controllo).
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (punteggio pari a 25%, 75% e 100% in considerazione del livello di varianza del voto espresso)

Si attesta, pertanto, la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa come previsto dal Titolo III del D-Lgs. N. 150/2009.

Pertanto, l'attività di valutazione è utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di risultato per tutto il personale che ricopre ruoli di responsabilità e dell'indennità di produttività e miglioramento servizi per tutto il rimanente personale. Ai fini della valutazione del personale verranno utilizzati i risultati della valutazione effettuata tramite apposite scheda di valutazione, secondo i criteri definiti nell'ambito del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*" per l'anno 2015. I risultati di tale valutazione verranno utilizzati per graduare l'importo dell'indennità di produttività e miglioramento servizi spettante al personale.