

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER IL PERSONALE
TECNICO-AMMINISTRATIVO E PERSONALE ELEVATE PROFESSIONALITA'**

Anno 2017

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 2017.

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 2017 si è pervenuti a seguito dell'intesa raggiunta in sede di Contrattazione Integrativa nella seduta del 15 febbraio 2017 (Verbale n. 2/2017).

L'accordo integrativo sottoscritto in data 15 febbraio 2017 ha stabilito le risorse da destinare ai vari Istituti del trattamento accessorio per l'anno 2017. Pertanto, l'ammontare del Fondo per il trattamento economico accessorio è stato ripartito come rappresentato nella tabella che segue:

INDENNITÀ	RIPARTIZIONE (VERBALE N. 2 DEL 15.02.2017)	INCIDENZA % SUL FONDO
PEO	17.150,00	3,78%
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (Indennità di Posizione e Indennità di risultato soggetta a valutazione annuale)	190.000,00	41,91%
INDENNITÀ DIRETTA A REMUNERARE INCARICHI SPECIALI: (Vice Responsabili e altri incarichi speciali)	7.000,00	1,54%
INDENNITÀ PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGIO	26.000,00	5,74%
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ	10.000,00	2,21%
INDENNITÀ MENSILE EX ART. 41 CCNL 2005	90.000,00	19,85%
INDENNITÀ DI PRODUTTIVITÀ	113.162,00	24,97%
TOTALE	Euro 453.312,00	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 25% per l'indennità di produttività e circa 10% 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 2017 una somma pari a circa il 4% 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	9	€ 116.208
II Fascia	9.000	0	-
III Fascia	7.000	0	-
		9	€ 116.208

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. 1 del 22 febbraio 2016
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		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 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU Flc-Cgil, Uil-Rua, Cisl-Università, Csa di Cisl Università, Confasal Fed. Snals Università Cisapuni Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU Flc-Cgil, Uil-Rua, Cisl-Università, Csa di Cisl Università, Confasal Fed. Snals Università Cisapuni
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 2017: 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) Trattamento accessorio del personale di categoria EP: - Indennità di posizione - Indennità di risultato, definita contrattualmente tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita, soggetta a valutazione
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 sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accesso-	È stato adottato il Piano Integrato Performance, anticorruzione e trasparenza 2017-2019, ai sensi delle Linee guide dell'Anvur - 2015: approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/01/2017; 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 "Amministrazione trasparente"

	ria	La <i>Relazione della Performance</i> 2016 è stata approvata con D.R. n. 93/2017 prot. 2324 del 10.02.2017 ed è in corso di validazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, da parte del Nucleo di Valutazione.
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 2017, 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 – Scheda Tecnica Costituzione Fondo PTA*), ammonta a complessivi Euro **587.837,00**. Sono in corso di accertamento “*Risorse non utilizzate Fondo anno precedente*” da utilizzare nel fondo dell’anno 2017 per il finanziamento dei diversi istituti del trattamento accessorio “variabile”, secondo gli accordi che verranno assunti delle parti negoziali.

Nella costituzione del fondo, in applicazione dell’art. 87, comma 2, CCNL 16.10.2008 e ai sensi dell’art. 10 comma 1, lettera f) del CCNL 28.03.2006, è stata determinata in € 425.715,00 l’entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle attività connesse all’attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione. Di tale importo, una somma pari ad € 323.028,00 costituisce un incremento stabile e ormai consolidato del fondo, per effetto dell’attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione attivati negli anni precedenti.

Nel corso dell’anno 2016 sono stati avviate diverse attività e progetti che continuano a produrre i loro effetti per l’anno 2017. Tali interventi si sono concretizzati nell’attivazione di nuove funzioni e servizi nell’ambito delle aree gestionali e delle strutture organizzative esistenti o di nuova formazione. Ciascuna struttura organizzativa si è trovata a dover integrare i propri ambiti di competenze e a gestire ulteriori processi collegati alle linee programmatiche e strategiche individuate dalla governance di Ateneo. In altri casi il potenziamento di alcuni processi è stato determinato dalla continua evoluzione del contesto normativo relativo alle pubbliche amministrazioni nel loro complesso e al sistema universitario nello specifico, con particolare riferimento alla normativa in tema di gestione integrata del ciclo della performance e delle attività di prevenzione della corruzione (*Piano Integrato triennale della performance, prevenzione corruzione e trasparenza*), nonché dall’attuazione di specifiche e dettagliate prescrizioni espresse dalla CEV-ANVUR e fatte proprie nella Relazione del Nucleo di Valutazione di Ateneo, al fine di rafforzare l’integrazione e il raccordo tra la pianificazione strategica e il processo di gestione della performance, indispensabili per l’ulteriore consolidamento del Sistema di AQ.

Il dettaglio delle risorse destinate all’attivazione di nuovi servizi o riorganizzazioni è contenuto nel documento di costituzione allegato alla presente relazione (*Allegato n. 1 – Scheda Tecnica Costituzione Fondo PTA*).

In sede di Contrattazione Integrativa dello scorso 15 febbraio 2017, le delegazioni trattanti hanno raggiunto l’accordo in merito alla ripartizione delle risorse del trattamento accessorio per l’anno 2016 per il personale di categoria B, C e D, per un importo totale di euro 453.312,00.

L’accordo integrativo sottoscritto in data 15.02.2017 si concretizza nella destinazione delle risorse disponibili del fondo 2017 tra i diversi istituti contrattualmente previsti, di seguito illustrati:

- a) Progressione Economica Orizzontale (PEO): sono state finanziate per un importo pari ad euro 17.150,00 (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. L'indennità di responsabilità è strutturata in fasce economiche, a seconda del livello di complessità della struttura, del grado di responsabilità e del grado di complessità organizzativa, ed è suddivisa in una quota fissa, Indennità di Posizione, pari al 70%, e in una quota variabile, 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/Coordinamento 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 2017, contenuto all'interno del Piano Integrato performance, anticorruzione e trasparenza, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2017.

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.

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;
- Ex agenti tecnici;
- Tecnici di laboratorio;
- Autisti;
- Autisti che operano in condizioni di particolare disagio;

e) Indennità di Reperibilità, riconosciuta al:

- Personale che svolge funzioni di custode di un complesso universitario composto da più edifici;
- 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;
- Personale con competenze informatiche, esclusivamente per il periodo in cui è reperibile;

f) Indennità mensile ex art. 41 CCNL 2005;

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 2017, contenuto all'interno del Piano Integrato performance, anticorruzione e trasparenza, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2017. 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 2017, per il personale di

categoria EP il processo di misurazione e valutazione delle performance, eseguita dal Dirigente di Divisione, è la sintesi dei risultati raggiunti nel corso del periodo di riferimento, dei comportamenti manageriali e gestionali dimostrati dallo stesso nonché della performance organizzativa, differenziata in base alla specificità del ruolo.

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) al grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

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 2017. I risultati di tale valutazione verranno utilizzati per graduare l'importo dell'indennità di produttività e miglioramento servizi spettante al personale.