

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Anno 2018

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 2018.

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 2018 si è pervenuti a seguito dell'intesa raggiunta in sede di Contrattazione Integrativa nella seduta del 21 febbraio 2018 (Verbale n. 2/2018).

L'accordo integrativo sottoscritto in data 21 febbraio 2018 ha stabilito le risorse da destinare ai vari Istituti del trattamento accessorio per l'anno 2018. 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 21.02.2018)	INCIDENZA % SUL FONDO
PEO	0	0,00%
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (Indennità di Posizione e Indennità di risultato soggetta a valutazione annuale)	180.000,00	47,82%
INDENNITÀ DIRETTA A REMUNERARE INCARICHI SPECIALI: (Vice Responsabili e altri incarichi speciali)	8.500,00	2,26%
INDENNITÀ PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGIO	22.000,00	5,84%
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ	10.000,00	2,66%
INDENNITÀ MENSILE EX ART. 41 CCNL 2005	90.000,00	23,91%
INDENNITÀ DI PRODUTTIVITÀ	65.912,00	17,51%
TOTALE	Euro 376.412,00	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 e organizzativa una quota importante del fondo, come evidenziato dalle percentuali di

incidenza sull'ammontare complessivo riportate nella tabella di cui sopra (circa 18% per l'indennità di produttività e circa 11% dell'indennità di responsabilità soggetta a valutazione): tale quota viene utilizzata per retribuire istituti incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa.

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 relazione all'entità delle risorse disponibili per il trattamento accessorio, si registra la seguente situazione riferita a n. 8 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	1	€ 12.912
	12.000	7	€ 84.000
II Fascia	9.000	0	-
III Fascia	7.000	0	-
		9	€ 96.912

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. 2 del 21 febbraio 2018	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018	
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 2018: 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 2018-2020, anticorruzione e trasparenza 2017-2019, ai sensi dell'art. del D.Lgs. n. 150/2009 e alla luce delle nuove indicazioni fornite dall'Anvur: approvato con D.R. n. 180 del 28/02/2018;
		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 2017</i> è stata approvata con D.R. n. 70/2018 prot. 2507 del 30.01.2018 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 2018, 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 **495.412,00**. Sono in corso di accertamento “*Risorse non utilizzate Fondo anno precedente*” da utilizzare nel fondo dell’anno 2018 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 € 275.705,00 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. Tale importo costituisce un incremento ormai consolidato del fondo per effetto dell’attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione attivati negli anni precedenti e i cui effetti sono replicati anche per gli anni successivi (risulta già consolidata una somma pari ad € 425.715,00).

In sede di Contrattazione Integrativa dello scorso 21 febbraio le delegazioni trattanti hanno raggiunto l’accordo in merito alla ripartizione delle risorse del trattamento accessorio per l’anno 2018 per il personale di categoria B, C e D, per un importo totale di euro 376.412,00.

L’accordo integrativo sottoscritto in data 21 febbraio 2018 si concretizza nella destinazione delle risorse disponibili del fondo 2018 tra i diversi istituti contrattualmente previsti, di seguito illustrati:

a) 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 2018, in corso di approvazione.

b) 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.

c) 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;
- d) 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;
- e) Indennità mensile ex art. 41 CCNL 2005;
- f) 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 definito 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 2018, in corso di adozione. Le risorse saranno suddivise in proporzione alla performance individuale e organizzativa rilevata e alle risorse accessorie disponibili.

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 2018, per il personale di categoria EP il processo di misurazione e valutazione delle performance, eseguita dal Dirigente, 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.

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 2018. I risultati di tale valutazione verranno utilizzati per graduare l'importo dell'indennità di produttività e miglioramento servizi spettante al personale.