

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER IL  
PERSONALE DIRIGENTE**

**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 Dirigente per l'anno 2018.

Nel calcolo del fondo si è tenuto conto degli incrementi contrattuali previsti dal nuovo CCNL del personale dell'area VII della Dirigenza Università e istituzione ed enti di ricerca e sperimentazioni siglato il 28 luglio 2010 per il quadriennio normativo 2006-2009, per il biennio economico 2006-2007 (art. 22) e per il biennio economico 2008-2009 (art. 7).

Il fondo è diminuito rispetto a quello certificato nell'anno 2010 (pari ad euro 134.118,78), come conseguenza della diminuzione di una unità di personale dirigente, tenendo ad ogni modo conto dei maggiori incarichi e responsabilità connessi alla reggenza degli uffici privi di titolare.

Il trattamento economico accessorio del personale dirigenziale si articola in retribuzione di posizione di parte fissa e di parte variabile, nonché nella retribuzione di risultato definita in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione complessiva.

Il CCNL del biennio economico 2006-2007 stabilisce, tra l'altro, che la retribuzione di posizione del personale dirigenziale di seconda fascia è definita, a decorrere dal 01.01.2007, da un minimo di € 11.778,61, che costituisce la parte fissa, a un massimo di € 45.348,31.

Inoltre, il CCNL del biennio economico 2008-2009 stabilisce che la retribuzione di posizione di parte fissa del personale dirigenziale di seconda fascia è rideterminata, a decorrere dal 01.01.2009, in € 12.155,61.

In sede di Contrattazione Integrativa Dirigenti del 10 marzo 2011, le parti hanno concordato, tra l'altro, di riconoscere il valore economico massimo della retribuzione di posizione del personale dirigente di seconda fascia, nonché di incrementare la retribuzione di risultato di un importo ulteriore corrispondente al 30% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita a decorrere dall'anno 2011. Tali valori si giustificano in virtù dei vincoli normativi all'assunzione di ulteriori figure dirigenziali, ai maggiori carichi di responsabilità derivanti dalla cessazione dal servizio di due unità di personale dirigenziale negli ultimi anni e le conseguenti attribuzioni di ulteriori incarichi di reggenza di uffici privi di dirigente titolare con annesse relative responsabilità.

Pertanto, in virtù del sistema di graduazione delle funzioni dirigenziali, il trattamento economico accessorio, di posizione e di risultato, dell'unico dirigente di seconda fascia, così come recepito dai contratti privati di affidamento di incarichi dirigenziali, risulta così composto:

| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE |                    | TOTALE POSIZIONE | RETRIBUZIONE DI RISULTATO<br>(30%) | TOTALE           |
|---------------------------|--------------------|------------------|------------------------------------|------------------|
| di parte fissa            | di parte variabile |                  |                                    |                  |
| 12.155,61                 | 33.192,70          | <b>45.348,31</b> | 13.604,49                          | <b>58.952,80</b> |

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

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Data di sottoscrizione</b>  |  | CCNL 05.03.2008<br>CCNL 28.07.2010<br>Contrattazione Integrativa del 10.03.2011  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>  |  | Anno 2017  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>  |  | <b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b><br>Rettore Università degli Studi del Molise o suo delegato<br>Direttore Generale Università degli Studi del Molise o suo delegato<br><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b><br>Flc-Cgil, Uil-Rua, Cisl-Università,<br><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b><br>Uil-Rua, |
| <b>Soggetti destinatari</b>  |  | personale Dirigente di seconda fascia  |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                    |  | Distribuzione Fondo trattamento accessorio Dirigenti – anno 2018:<br>a) indennità di posizione, di parte fissa e di parte variabile<br>b) indennità di responsabilità  |
| <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>                   | È in corso di acquisizione, nella prossima seduta utile, la certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo<br><br>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:   |
|  | <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 Integrato Performance, 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"  |
|  |  | 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.  |
| <b>Eventuali osservazioni</b>  |  |  |

***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***

Il Fondo complessivo per il trattamento economico accessorio del personale Dirigente di seconda fascia, determinato ai sensi delle disposizioni vigenti e dal CCNL di comparto del, come dettagliato nel documento di costituzione allegato alla presente relazione (*Allegato n. 1 – Scheda tecnica Fondo Dirigenti*), ammonta a complessivi Euro **59.400,00**. Sono in corso di accertamento le “*Risorse non utilizzate Fondo anno precedente*”, da riportare ad incremento del Fondo trattamento accessorio dirigenti anno 2018, per il finanziamento dei diversi istituti del trattamento accessorio “variabile”.

Per quanto riguarda l’entità delle risorse connesse all’attivazione di nuovi servizi e ai processi di riorganizzazione, ai sensi dell’art. 62, comma 7, del CCNL 2002/2005, non è stato possibile iscrivere nessuna somma in conseguenza dell’obbligo del rispetto del limite dell’entità del fondo 2016, ai sensi dell’art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, che ha abrogato l’articolo 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Si attesta 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.

Ai sensi del D. Lgs.n. 150/2009, e secondo i criteri che saranno definiti nell’ambito del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*” per l’anno 2018, il processo di misurazione e valutazione delle performance per il personale Dirigente è eseguito dal Direttore Generale in relazione al grado di raggiungimento dei risultati rispetto agli specifici obiettivi individuali assegnati e alla qualità del contributo assicurato alla performance complessiva dell’amministrazione, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

Tale sistema di valutazione è utilizzato ai fini dell’erogazione della parte variabile della retribuzione di risultato, nella misura massima del 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 Dirigente è chiamato a redigere.

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

- a) agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità e al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance complessiva dell’amministrazione, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

Nello specifico, per il personale Dirigente gli obiettivi sono rappresentati per il:

- **60%** dalla performance individuale
- **40%** dagli aspetti di comportamento organizzativo

L’attività di valutazione è utilizzata ai fini dell’attribuzione dell’indennità di risultato al personale Dirigente, secondo i criteri definiti nell’ambito del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*”, per l’anno 2018. Ai fini della valutazione del personale verranno utilizzati i risultati della valutazione effettuata tramite l’apposita scheda di valutazione.