



Al Collegio dei Revisori dei Conti
SEDE

OGGETTO : Trasmissione della relazione illustrativa sull'ipotesi di intesa, sottoscritta in data 20/09/2017 tra la delegazione di parte pubblica e una componente significativa delle organizzazioni sindacali e della RSU, sul Contratto Integrativo anno 2017.

Si sottopone a codesto Collegio l'ipotesi di accordo (allegato 1) sottoscritta in data 20/09/2017 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle OO.SS/ RSU, ai fini del prescritto controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009.

Si ricorda che il citato art. 40 bis, demanda al Collegio dei Revisori dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. Coerentemente con quanto sopra, l'art. 5, comma 3, del CCNL comparto Università del 16.10.2008, prevede che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo sia inviata al Collegio dei Revisori Conti corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria e dispone, inoltre, che l'Organo di governo dell'Amministrazione autorizzi il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Si fa presente inoltre che, con circolare n. 25 del 19/7/2012, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha diramato gli schemi standard, predisposti d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, cui le Pubbliche Amministrazioni devono attenersi nella redazione delle relazioni tecnico-finanziarie e delle relazioni illustrative dei contratti integrativi formalmente sottoscritti in sede di Amministrazione dalla parte pubblica e dalle rappresentanze dei dipendenti (OO.SS. e RSU), siano essi di tipo normativo, di tipo economico oppure contratti stralcio su specifiche materie.

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
Scheda 1.1

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo		20/09/2017
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2017 -31 dicembre 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica: Delegati del Rettore, Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL Università, Flic CGIL, Confsal /Federa zione SNALS Univ./CISAPUNI e UIL PA Organizzazioni sindacali firmatarie: Flic CGIL, CISL Università, Univ./CISAPUNI – tutti componenti della RSU
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D ed EP dell'Università degli Studi di Camerino
Materie trattate dal contratto integrativo		a) Formazione b) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro c) Principi di uguaglianza e pari opportunità d) Attività socio assistenziale e) Tutela dei dipendenti diversamente abili f) Sistema di valutazione g) Trasparenza h) Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale i) Progressioni economiche all'interno della categoria j) Produttività collettiva ed Individuale k) Indennità di responsabilità l) Conferimento incarichi al personale di categoria EP-Retribuzione di posizione e di Risultato-Revoce Incarichi m) Indennità per particolari oneri, disagi e rischi n) Indennità accessoria mensile
Rispetto dell'iter adempimenti	Intervento dell'Organo di controllo	Sarà sottoposta a certificazione del Collegio in data 26/09/2017 la compatibilità economica-

procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	finanziaria sulla costituzione del Fondo art. 87 e art.90 CCNL.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- Con delibera del Senato Accademico nella seduta del 4 luglio 2017 è stato approvato il Piano della performance 2017-2019, previsto dal Dlgs 150/2009. - Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 5.11.2013 n.554 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, previsto dall'art.11 del Dlgs.150/2009, L.190/2012 e Dlgs 33/2013 prorogato nella validità con DR 74 del 29 gennaio 2016. - L'Ateneo ha assolto agli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. - La relazione della performance per l'anno 2016 è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26/09/2017. - La relazione della performance sarà esaminata per la validità dal Nucleo di valutazione di Ateneo in data 27/09/2017.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di contratto prende in considerazione i principi generali previsti dal Dlgs 150/09 e dal CCNL vigente, improntando l'attribuzione del trattamento economico accessorio a principi di selettività, sia con riguardo agli istituti incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa, che in riferimento alle progressioni orizzontali.

L'ipotesi di accordo assume come obiettivo, la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.

Altro importante obiettivo è quello di aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo. Il sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance è lo strumento con cui l'Ateneo valuta annualmente la performance organizzativa e individuale nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti, della crescita delle competenze professionali e della valorizzazione del merito. La Performance organizzativa ed individuale, è finalizzata a migliorare costantemente i servizi resi, adeguandoli puntualmente alle esigenze dell'utenza. Il sistema prevede l'analisi e la valutazione dell'apporto dei singoli al raggiungimento degli obiettivi. La valutazione tiene conto degli obiettivi prefissati e dei comportamenti organizzativi attesi.

La presente ipotesi ha sostituito il CCIL relativo al periodo 2014-2016.

L'Ipotesi di contratto, prevede le seguenti materie.

- a) Formazione
- b) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro ;
- c) Principi di uguaglianza e pari opportunità
- d) Attività socio assistenziale;
- e) Tutela dei dipendenti diversamente abili;
- f) Sistema di valutazione;
- g) Trasparenza
- h) Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale
- i) Progressioni economiche all'interno della categoria;
- j) Produttività collettiva ed Individuale;
- k) Indennità di responsabilità
- l) Conferimento incarichi al personale di categoria EP-Retribuzione di posizione e di Risultato-Revoca Incarichi
- m) Indennità per particolari oneri, disagi e rischi
- n) Indennità accessoria mensile
- o) Lavoro straordinario
- p) Lavoro a tempo parziale
- q) Telelavoro

Di seguito vengono riportati in dettaglio gli istituti, più significativi, modificati rispetto al CCIL 2014-2016

Art. 10 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Con cadenza annuale, saranno indette selezioni finalizzate alle progressioni economiche all'interno della categoria. Ad esse potranno partecipare i dipendenti, compreso il personale con contratto a tempo determinato, che alla data del 31 dicembre, dell'anno precedente a quello in cui si svolge la selezione, abbiano maturato almeno 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente precedente, senza demerito, come previsto dall'art.79 del CCNL.

La selezione viene effettuata per il numero di posti potenziali calcolati sulla base delle risorse appositamente dedicate annualmente a tale istituto. L'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati specifici titoli, che soddisfano i criteri di meritorietà e premialità.

La selezione avrà decorrenza 1° gennaio di ciascun anno di riferimento e avverrà secondo le seguenti modalità:

- l'Amministrazione informa il personale sui criteri, le finalità, le modalità ed i tempi di valutazione;
 - l'esito della valutazione è portato a conoscenza di ciascun dipendente. A richiesta degli interessati è garantito l'accesso ai verbali della commissione;
 - i dipendenti verranno valutati dall'apposita commissione nominata dal Direttore Generale composta da tre membri. La commissione si avvarrà del supporto amministrativo di un segretario e all'occorrenza potrà convocare i Responsabili di Struttura; nel caso insorgano controversie in ordine all'applicazione della procedura e in relazione alla valutazione di merito verrà istituito il comitato di garanzia nominato dal Consiglio di Amministrazione.
- Sono stati previsti criteri e parametri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale
- La ripartizione dei fattori di valutazione con i relativi punteggi, differenziati per categoria, sono riportati nella seguente tabella.

INDICATORI	CATEGORIE			
	B	C	D	EP
1/2 - Formazione e arricchimento professionale	45	45	40	35
3 - Qualità delle prestazioni	20	20	25	25
4 - Anzianità di Servizio	20	15	15	10
5 - Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
Totale	100	100	100	100

Gli indicatori sintetici sono analizzati nei relativi sottofattori analitici.

- FORMAZIONE E ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Viene valutata la capacità dell'individuo di arricchire e di formare la propria professionalità nel percorso lavorativo, finalizzando al miglioramento della propria prestazione le conoscenze/competenze acquisite. Vengono valutati esclusivamente i titoli maturati dalla data dell'ultima progressione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione.

Corsi di formazione: verranno valutati esclusivamente i corsi organizzati dall'Ateneo o da altri enti purché autorizzati dall'Amministrazione e i corsi pertinenti non autorizzati svolti fuori orario di servizio. La pertinenza riguarda la coerenza tra attività formativa e area di appartenenza.

accrescimento delle conoscenze/competenze del candidato nel proprio ambito lavorativo tramite: partecipazione ad incontri finalizzati allo scambio e condivisione di esperienze e di informazioni tra colleghi derivanti da aggiornamento professionale (corsi, seminari, ecc..) esterno e/o interno o tramite periodi di affiancamento per l'inserimento in un nuovo ruolo o per l'acquisizione di nuovi strumenti e metodi lavorativi;

esperienze professionali effettuate nell'attività lavorativa finalizzate al miglioramento della propria prestazione;

esperienze professionali quali co.co.co, co.co.pro, LSU presso l'Università di Camerino; contratti Tramite con destinazione UNICAM

Gli elementi sopra indicati sono valutati tenendo conto del livello di specializzazione e del grado di responsabilità richiesti rispetto alla categoria di appartenenza del lavoratore.

- QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI

La valutazione della qualità della prestazione, verrà effettuata utilizzando le schede di valutazione della performance individuale relative ai due anni precedenti a quello in cui si svolge la selezione.

Il sistema adottato da UNICAM per la valutazione della performance individuale prevede una scala di valutazione (1-6) per la quale è previsto che la 'media ottimale' del dipendente sia 4 (comportamento positivo costante).

Tutte le valutazioni dei singoli con media superiore al 4 sono considerate delle 'segnalazioni' di buone pratiche o di particolari attitudini dimostrate dal dipendente che servono a riconoscere il merito e determinare un incremento di 'produttività' all'interno dell'Area.

Nel meccanismo di valutazione per gli scorrimenti orizzontali però i punteggi medi ottenuti dai singoli non sono messi a confronto solo all'interno dell'Area o della struttura di riferimento, dove sono attribuiti da un solo responsabile/valutatore), ma vengono comparati a livello di Ateneo (nelle categorie contrattuali). Questo comporta una inevitabile sperequazione nelle valutazioni, dovuta alle diverse sensibilità e sfumature interpretative dei singoli responsabili/valutatori.

Per ovviare a tale inconveniente viene effettuata, nella utilizzazione delle schede in oggetto per la selezione degli scorrimenti orizzontali, una normalizzazione delle valutazioni.

A livello operativo viene individuato il valore mediano generale di Ateneo delle valutazioni viene individuato il valore mediano delle valutazioni per 'area/struttura'

viene calcolato il rapporto fra mediana d'ateneo / mediana d'area, ottenendo così un fattore maggiore o minore di 1 (0,xxx se la mediana d'area è maggiore rispetto a quella di Ateneo, oppure 1,xxx se minore).

Moltiplicando il 'fattore d'Area/Struttura' ottenuto per le valutazioni medie dei singoli dipendenti si ottiene la valutazione normalizzata rispetto alla mediana di Ateneo.

Per evitare normalizzazioni della valutazione troppo accentuate, provocate anche dalla diversa numerosità di personale attribuito alle singole aree, al calcolo finale viene applicata una clausola di salvaguardia che evita scostamenti, in positivo o negativo, di 0,4 punti.

Il valore numerico finale, preso in considerazione ai fini della valutazione della "qualità della prestazione" sarà costituito dalla media dei punteggi riportati nel periodo di riferimento.

- ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Cat. B, Cat. C, Cat. D e Cat. EP = 0,7 punti per ogni anno di servizio fino al massimo dei punti previsti dai rispettivi indicatori.

L'anzianità di servizio, a partire dalla data di assunzione (inclusi i tempi determinati), è calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione. Per il personale di Cat. EP viene valutato il solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi confluite.

L'anzianità di servizio sarà valutata qualora il dipendente non sia incorso negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado (Art. 82, co. 2, del CCNL 16/10/2008).

- TITOLI PROFESSIONALI E CULTURALI

FATTORI	CATEGORIE			
	B	C	D	EP
Svolgimento di incarichi significativi e rilevanti a livello organizzativo e produttivo	11	10	10	10
b) Titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso alla categoria o acquisizione di idoneità in procedure concorsuali a categoria superiore	4	4	4	6
c) Pubblicazioni attinenti all'attività svolta	0	2	2	6
d) Docenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione	0	2	2	6
e) Abilitazione all'esercizio di attività professionali attinenti al lavoro svolto	0	2	2	2
Totale	15	20	20	30

Ad eccezione delle lettere b) ed e) vengono valutati esclusivamente i titoli maturati dalla data dell'ultima progressione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione.

ART.11 PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

Le risorse che l'Ateneo decide di destinare alla produttività individuale e collettiva sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle prestazioni delle strutture tecnico-amministrative.

Nell'ambito del fondo di cui all'art. 87 del CCNL le risorse destinate a questo strumento contrattuale sono costituite dalle entrate derivanti dai prelievi sulle attività conto terzi, fondi di ricerca e formazione.

Il fondo predefinito per la produttività individuale e collettiva è così suddiviso:

- Compensi destinati alla performance individuale e organizzativa;
- Risorse derivanti da attività conto terzi
- Ulteriore quota di produttività

I. 55% del fondo produttività: per premiare "azioni organizzative" di struttura (Area, Servizi, Uffici di staff) finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle prestazioni della struttura stessa e comunque coerenti anch'esse con gli obiettivi strategici di Ateneo. I Responsabili di Struttura relazionano al Direttore Generale le azioni organizzative svolte nell'anno 2017, che ritengono di premiare, illustrandone le motivazioni.

II. 45% del fondo produttività: per premiare la prestazione individuale fornita nell'arco dell'anno di riferimento. Consiste nella valutazione del singolo da parte del Responsabile della Struttura mediante l'utilizzo della scheda per la valutazione delle performance individuale.

Le risorse sono ripartite tra le strutture in ragione del personale afferente.

L'intero sistema non comporta incompatibilità.

Risorse derivanti da prestazioni conto terzi: per premiare la produttività in attività conto terzi o nell'ambito delle "azioni organizzative" di cui al punto I.

Ulteriore quota di produttività, calcolata al di fuori delle percentuali di cui sopra, in considerazione del crescente contributo professionale richiesto al personale in una situazione di turn over fortemente limitato e in presenza ancora di grandi difficoltà organizzative e tecniche createsi in seguito agli eventi sismici del 2016. Sono assegnati al personale in servizio € 53 mensili lordi.

COMPENSI/INCENTIVI DERIVANTI DA ATTIVITÀ CONTO TERZI, RICERCA E FORMAZIONE

I compensi/incentivi derivanti da attività conto terzi, ricerca e formazione (c.d. ex "quote dirette") previsti dai responsabili delle attività e calcolati in base all'impegno del personale tecnico e amministrativo confluiscono nel fondo progressioni economiche e produttività collettiva e individuale (art. 87 CCNL), come previsto dal contratto collettivo nazionale, e saranno quindi anch'esse attribuite a seguito di valutazione delle prestazioni. Questa azione consentirà di soddisfare la necessità che anche questa tipologia di compenso sia basata su una logica di attribuzione premiale, legata quindi ad una valutazione della performance.

I compensi/incentivi derivanti da attività conto terzi, ricerca e formazione sono destinati:

- 1)Fino al 70% alle strutture che hanno gestito/collaborato alla realizzazione delle attività stesse;
- 2)Almeno il 20% ai fondi per il trattamento accessorio
- 3)Almeno il 10% alla costituzione di un fondo di riequilibrio a disposizione del Direttore Generale;

Le risorse relative al punto I. vengono trasferite alla struttura per il 50%, un ulteriore 50% è accantonato come quota di riequilibrio per una eventuale successiva assegnazione.

Le risorse vengono gestite dal Responsabile della struttura con la stessa logica del compenso per la produttività

Il fondo di riequilibrio del Direttore Generale serve a compensare eventuali squilibri nell'attribuzione delle risorse alle strutture, che potrebbero generarsi anche da un andamento particolarmente favorevole delle entrate per attività conto terzi. Nella distribuzione della "quota di riequilibrio" il Direttore Generale tiene conto delle esigenze generali di Ateneo e delle Strutture, sia su un piano qualitativo che quantitativo. Alla fine dell'anno la quota di riequilibrio non deve presentare economie.

Il CCIL si pone l'obiettivo di incentivare l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi annuali predeterminati dagli Organi di Governo e dal responsabile di struttura.

Camerino, li 26/09/2017

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Luigi Tapanelli)

