



Al Collegio dei Revisori dei Conti
SEDE

OGGETTO : Relazione illustrativa sull'ipotesi di intesa, sottoscritta in data 25.3.2015 tra la delegazione di parte pubblica e una componente significativa delle organizzazioni sindacali e della RSU, sul Contratto Integrativo anno 2014-2016.

Si sottopone a codesto Collegio la Preintesa (allegato 1) sottoscritta in data 25.3.2015 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle OO.SS., nonché da una parte dei componenti della 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 C.C.N.L. 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
Schema 1.1

Data di sottoscrizione preintesa		26.03.2015
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2014 - 31 dicembre 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica: Delegati del Rettore, Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL Università, Flic CGIL, Confsal /Federazione SNALS Univ./CISAPUNI – RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: Flic CGIL, CISL Università, Confsal /Federazione SNALS Univ./CISAPUNI– i 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		Il Contratto Integrativo assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi d'innovazione, efficienza efficacia e di miglioramento dei servizi. Le materie trattate nel contratto integrativo sono le seguenti: 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) Attività conto terzi e convenzioni p) Lavoro straordinario q) Lavoro a tempo parziale r) Telelavoro
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	La certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione dei fondi art. 87 e 90 del CCNL è stata acquisita con verbale del Collegio dei revisori in data 31.03.2015 .
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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 Consiglio di Amministrazione del 16 luglio 2012 è stato approvato il Piano della performance 2012-2014, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 -E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art.11, comma 2 del d.lgs.150/2009, in data 31/03/2015 - L'Ateneo ha assolto gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. - La relazione della performance è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 5/11/2013. Si precisa che la CIVIT, con delibera n. 9 del 12.3.2010, ha riconosciuto la specificità delle Università, prevedendo che le stesse non sono tenute a istituire gli Organismi Indipendenti di Valutazione di cui all'art. 14 del d. lgs 150/2009, essendo già provviste dei Nuclei di Valutazione. La suindicata delibera della CIVIT ha poi trovato fondamento giuridico nell'art. 2, lett. r) della legge 240 del 30.12.2010 (cosiddetta "riforma Gelmini")

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

L'Amministrazione ai sensi dell'art. 45 comma 1 del Dlgs 165/2001 e dell'art. 4 comma 2 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008, ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a prevedere i criteri per la ripartizione delle risorse dei fondi del trattamento accessorio del personale di categoria B-C-D ed EP.

Per illustrare il contenuto della Preintesa, appare utile effettuare una breve sintesi del quadro legislativo e contrattuale di riferimento in cui contestualizzarla, nonché un breve excursus sull'iter che ha portato alla sua formulazione.

L'ipotesi di accordo tiene conto:

-della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.7 del 13.5.2010 la quale prevede la piena operatività degli strumenti finalizzati a premiare il merito e la professionalità di cui al Dlgs 150 del 27 ottobre 2009, in particolare al Titolo III " Merito e Premi";

-dell'intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei CCNL nel pubblico impiego" siglata il 4 febbraio 2011, la quale al punto 2 afferma che le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010 non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art.19 del Dlgs 150/09;

-della circolare n.1 del 17.2.2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica che ribadisce quanto concordato con l'Intesa suddetta;

-dell'art.9 comma 1 del D.L. 78/2010 convertito in legge n.122/2010 che dispone "Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità",

malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio". L'art. 16 comma 1 lett. B) del d.l.98/11 convertito in legge 111/11 proroga fino al 31.12.2014 le disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori delle pubbliche amministrazioni;

-di quanto definito nel sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;

In particolare, si fa presente che in applicazione del vigente CCNL le risorse del Fondo sono utilizzate per:

- corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie;
- corrispondere l'indennità di responsabilità per le categorie B-C-D secondo la disciplina dell'art. 91;
- corrispondere compensi per la remunerazione dei compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti;
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
- corrispondere l'indennità accessoria mensile.

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.

Sono stati confermati alcuni istituti contrattuali presenti nei precedenti CCIL in particolare quelli destinati alla remunerazione, mediante attribuzione di specifiche indennità, di incarichi di responsabilità e quelli che prevedono indennità da erogare a fronte dell'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate.

La parte normativa legata alla performance individuale è stata completamente rivista alla luce del sistema di misurazione valutazione della performance.

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 obiettivo importante è stato 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 SMVP prevede l'analisi e la valutazione dell'apporto dei singoli al raggiungimento degli obiettivi.

L'oggetto della valutazione non è la persona ma la prestazione fornita dalla persona. La valutazione si basa sull'esame di fatti, dati e informazioni e tiene conto degli obiettivi prefissati e dei comportamenti organizzativi attesi.

Di seguito vengono riportati in dettaglio alcuni istituti previsti nel CCIL 2014-2016

Progressioni economiche nell'ambito della categoria di appartenenza (art. 79 CCNL)

In applicazione del DL 112/2008 convertito in legge 133/2008 sono stati previsti criteri e parametri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.

In particolare gli indicatori ed i fattori di valutazione previsti nel CCIL sono i seguenti:

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

Per quanto riguarda la *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.

La valutazione dei titoli viene effettuata in modo pesato, secondo il seguente schema:

- ✓ si prende in considerazione per intero il periodo intercorrente tra l'ultima progressione conseguita ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di svolgimento della procedura;
- ✓ si prende in considerazione, in misura pari a 1/3, il rimanente.

Nell'ambito dei suddetti periodi verranno valutati i seguenti elementi:

1. 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;
2. altre esperienze professionali effettuate nell'attività lavorativa finalizzate al miglioramento della propria prestazione;

I due elementi sono valutati tenendo conto del livello di specializzazione e del grado di responsabilità richiesti rispetto alla categoria di appartenenza del lavoratore.

Per quanto riguarda la Qualità delle Prestazioni, la valutazione verrà effettuata utilizzando le schede di valutazione della performance individuale relative ai due anni precedenti a quello in cui si svolge la selezione.

Le procedure, come previsto dall'art. 79 del CCNL avranno cadenza annuale e saranno dirette al personale che avrà maturato 2 anni di servizio effettivo nel gradone economico immediatamente inferiore al 31/12 dell'anno precedente.

Produttività collettiva ed individuale

E' stato introdotto un nuovo modello di incentivazione del personale che servirà ad investire sulla partecipazione proattiva di tutti i dipendenti, è stata infatti introdotta una programmazione annuale di "obiettivi strategici e innovativi" di Ateneo e di 'azioni organizzative' di struttura, alla definizione dei quali potranno partecipare tutti i dipendenti.

Le risorse attribuite con questi meccanismi saranno assegnate a fine anno sulla base dei risultati ottenuti e dell'effettiva "produttività" rilevata attraverso il sistema di monitoraggio e valutazione della performance.

Il fondo destinato alla produttività verrà ripartito come segue:

10% per i progetti di Ateneo che abbiano:

- un carattere di elevata innovazione organizzativa
- un livello inter-Strutturale
- un collegamento diretto con gli obiettivi generali della programmazione di Ateneo o comunque strategici per l'Ateneo stesso

Gli obiettivi saranno valutati ed approvati preventivamente da parte di una Commissione di Ateneo composta dal Rettore, il Direttore Generale e i Prorettori o Delegati designati dal Rettore, che attribuirà anche ad ogni obiettivo un 'peso' percentuale sul totale delle risorse disponibili.

45% destinato ai responsabili di Area/strutture per:

attivazione di "azioni organizzative" di struttura finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti delle prestazioni della struttura. Le azioni organizzative debbono essere coerenti con gli obiettivi strategici di Ateneo e saranno proposte al Direttore Generale dal Responsabile della struttura, che è tenuto a consultare preventivamente i dipendenti.

45% destinato alla valutazione delle performance individuale da parte del Responsabile della Struttura

Le risorse vengono assegnate sulla base di 5 fasce di punteggio nei quali si collocano i singoli a seguito della valutazione ottenuta con la scheda. La scheda sarà impostata su una scala di valutazione da 1 a 6. Le risorse sono ripartite tra le strutture in base al numero del personale afferente

I Responsabili assegneranno la produttività ai propri dipendenti in proporzione ai risultati ottenuti in sede di valutazione della performance individuale.

Camerino, 31/03/2015

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Luigi Tapanelli)

