



UNIVERSITÀ  
DI CAMERINO

Al Collegio dei Revisori dei Conti  
SEDE

**OGGETTO :** Trasmissione della relazione illustrativa sull'ipotesi di intesa, sottoscritta in data 04.12.2013 tra la delegazione di parte pubblica e una componente significativa delle organizzazioni sindacali e della RSU, sul Contratto Integrativo anno 2013.

Si sottopone a codesto Collegio la Preintesa (allegato 1) sottoscritta in data 4.12.2013 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  
Scheda 1.1

Data di sottoscrizione preintesa		4.12.2013
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2013 -31 dicembre2013
Composizione della delegazione trattante		<b>Parte pubblica:</b> Delegati del Rettore, Direttore Generale  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> CISL Università, Flc CGIL, Confasal /Federa zione SNALS Univ./CISAPUNI e USB Università- RSU <b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> Fle CGIL, CISL Università, Confasal /Federazione SNALS Univ./CISAPUNI e USB Università – alcuni 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 di 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;

		<p>g) Trasparenza</p> <p>h) Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale</p> <p>i) Progressioni economiche all'interno della categoria;</p> <p>j) Produttività collettiva ed Individuale;</p> <p>k) Indennità di responsabilità</p> <p>l) Conferimento incarichi al personale di categoria EP-Retribuzione di posizione e di Risultato-Revoca Incarichi</p> <p>m) Indennità per particolari oneri, disagi e rischi</p> <p>n) Indennità accessoria mensile</p> <p>o) Attività conto terzi e convenzioni</p> <p>p) Lavoro straordinario</p> <p>q) Lavoro a tempo parziale</p> <p>r) Telelavoro</p>
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	Sarà sottoposta a certificazione del Collegio in data 13.12.2013 la compatibilità economica-finanziaria sulla costituzione del Fondo art. 87 e art.90 CCNL.
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	<p>- 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</p> <p>-E' in corso di definizione il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011-2013, previsto dall'art.11, comma 2 del d.lgs.150/2009.</p> <p>- L'Ateneo ha assolto una parte degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, entro il 2013 provvederà all'intera pubblicazione.</p> <p>- 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")</p>

#### Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

Per illustrare il contenuto della Preintesa, appare utile effettuare una breve sintesi del quadro legislativo e contrattuale di riferimento in cui contestualizzarla, nonché una 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 2012-2013

#### **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-Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
2-Arricchimento professionale	20	20	20	15
3-Qualità delle prestazioni	15	15	20	25
4-Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
5-Anzianità di Servizio	25	25	20	10
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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**

Per quanto riguarda i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi è stato previsto di assegnare un budget alla struttura in base all'efficienza della struttura in relazione alle sue dimensioni e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale.

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

Camerino, li 12.12.2013

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Luigi Tapanelli)

