



Al Collegio dei Revisori dei Conti
SEDE

OGGETTO : Trasmissione della relazione illustrativa sull'ipotesi di intesa, sottoscritta in data 11.10.2016 tra la delegazione di parte pubblica e una componente significativa delle organizzazioni sindacali e della RSU, sul Contratto Integrativo anno 2016.

Si sottopone a codesto Collegio la Preintesa (allegato 1) sottoscritta in data 29.6.2017 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 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 preintesa		29.06.2017
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2016 -31 dicembre 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica: Delegati del Rettore, Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL Università, FIo CGIL, Confal /Federa zione SNALS Univ./CISAPUNI e UIL PA Organizzazioni sindacali firmatarie: FIo CGIL, CISL Università, Confal /Federazione SNALS Univ./CISAPUNI – 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		Modifiche articoli CCIL 2014-2016 relativamente ad alcuni istituti: -criteri per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo (anzianità di servizio); -Indennità accessoria mensile; -produttività collettiva ed individuale-Quota C Rimangono invariati gli altri istituti del Contratto Integrativo 2014-2016 -utilizzo fondi art. 87 e 90 CCNL
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 4.07.2017 la compatibilità economica-finanziaria sulla costituzione del Fondo art. 87 e art.90 CCNL.

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Con delibera del Senato Accademico nella seduta del 16/12/2015 è stato approvato il Piano della performance 2016-2018, 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. - 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 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 29/06/2016. - La relazione della performance è stata validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo in data 28.06.2016
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

Sono stati confermati alcuni istituti contrattuali presenti nel precedente CCIL 2014-2016 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.

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 modificati rispetto al CCIL 2014-2016

Progressioni economiche all'ambito della categoria –anzianità di servizio

Per tutte le categorie vengono assegnati 0,7 punti ogni anno di servizio fino al massimo dei punti previsti dai rispettivi indicatori, anziché 1 punto l'anno. Rimane invariato quanto previsto dai punti 2 e 3 del CCIL 2014-2016

Produttività collettiva ed individuale – quota C

Vengono modificati i criteri relativi alla quota C e all'ulteriore quota di produttività.

In considerazione del crescente contributo professionale e del continuo miglioramento richiesto a tutto il personale, l'Ateneo eroga al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio, un'indennità mensile, quale anticipo della produttività individuale (quota C ed ulteriore quota di produttività), finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. Tale indennità pari ad euro 53, viene corrisposta mensilmente come anticipo, a coloro che nell'anno precedente hanno avuto una valutazione normalizzata della performance individuale pari o superiore a 3, se gli indicatori relativi all'anno precedente previsti dal DM 49/2012 sono positivi, in particolare il valore dell'indicatore delle spese di personale inferiore all'80 per cento e l'indicatore di sostenibilità economico finanziaria superiore a 1.

A fine anno verrà ricalcolata la quota da attribuire a ciascun dipendente in base alla valutazione individuale effettuata dal responsabile di struttura e verrà corrisposta la differenza a coloro che avranno raggiunto una valutazione normalizzata uguale o superiore a 3. A coloro che avranno una valutazione inferiore non verrà corrisposta nessuna differenza.

Indennità Accessoria mensile – art. 88 2° comma lettera f)

L'indennità mensile prevista dall'art. 88 2° comma lettera f) del CCNL 16.10.2008 è rideterminata a decorrere dal 1.1.2016 al personale di Cat. B-C-D nella misura mensile di € 57. L'indennità è proporzionata al regime d'impiego (full-time/part-time)

Rimangono invariati tutti gli altri istituti previsti nel contratto collettivo integrativo 2014-2016.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività ci si attende un incremento della produttività del personale.

Camerino, li 4.7.2017

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Luigi Tapanelli)

