



Al Collegio dei Revisori dei Conti  
SEDE

OGGETTO: Trasmissione della relazione illustrativa sull'ipotesi di intesa, sottoscritta in data 17/10/2018 tra la delegazione di parte pubblica e una componente significativa delle organizzazioni sindacali e della RSU, sul Contratto Integrativo anno 2018.

Si sottopone a codesto Collegio gli accordi sottoscritti 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, il CCNL 2016-2018 prevede che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo sia inviata al Collegio dei Revisori dei 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 19/07/2012 il Ministro 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 relazione illustrative dei contratti integrativi formalmente sottoscritti in sede di Amministrazione della parte pubblica e delle 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		17/10/2018 e 22/10/2018
Periodo temporale di vigenza		2018 - 2021
Composizione della Delegazione trattante		<b>Parte pubblica:</b> Direttore Generale Responsabile Area Persone organizzazione e sviluppo Responsabile Macro Settore Affari legali atti negoziali e gare  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> CISL Scuola, FLC CGIL, Confsal/Federazione SNALS Univ./CISAPUNI e UIL PA  <b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> FLC CGIL, CISL Scuola, Univ./CISAPUNI – tutti i componenti della RSU
Soggetti destinatari		Personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP dell'Università degli Studi di Camerino
Materie trattate dal contratto integrativo		a) Criteri e modalità di selezione ai fini delle Progressioni economiche all'interno delle categorie



		b) Utilizzo fondo risorse decentrate per le categorie B C D c) L'indennità di cui all'art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018 d) Premi correlati alla performance individuale
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 alla relazione illustrativa	Sarà sottoposta a certificazione del Collegio in data 31/10/2018 la compatibilità economica-finanziaria sulla costituzione del Fondo
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 Senato Accademico nella seduta del 31.1.2018 è stato approvato il Piano della Performance 2018- 2020. - Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26.9.2018 è stato approvato il Piano triennale della Prevenzione e Corruzione 2018- 2020 - L'Ateneo ha assolto agli obblighi di pubblicazione - La relazione della performance per l'anno 2017 è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26/06/2018. - La relazione della performance è stata esaminata per la validità dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 26/06/2018

## MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO.

### a) *Illustrazione dell'articolato del contratto*

#### **I criteri e le modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie**

L'accordo stabilisce i criteri e le modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie, prevedendo quanto segue.

Con cadenza annuale saranno indette selezioni finalizzate alle progressioni economiche all'interno della categoria. La selezione viene effettuata per il numero di posti potenziali calcolati sulla base delle risorse appositamente dedicate annualmente a tale istituto.

La procedura di progressione economica orizzontale si svolge sulla base di una valutazione che segue la partecipazione ad un corso di formazione della durata minima di 120 e massima di 180 minuti; verranno previsti 4 corsi differenti (svolti entro il 31 dicembre di ogni anno), uno per ogni categoria (B, C, D, EP), in 4 giorni diversi; i rispettivi corsi verteranno:

- per il personale di categoria B e C su aspetti legati al tema "Comportamenti organizzativi e sistemi relazionali alla luce dello Statuto di Ateneo e del contratto collettivo di lavoro";
- per il personale di categoria D ed EP su aspetti legati al tema "Aspetti organizzativi alla luce della vigente normativa sul pubblico impiego e sulle università e dello Statuto di Ateneo".

La valutazione di merito verrà effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla. Il contenuto del questionario riguarderà gli argomenti oggetto del rispettivo corso di formazione.

Il personale avente diritto a partecipare alla procedura delle progressioni economiche all'interno della categoria è individuato tra coloro che:

- abbiano maturato almeno due anni di servizio a tempo indeterminato nella rispettiva posizione economica;
- non siano incorsi in sanzioni disciplinari nei due anni precedenti la data di pubblicazione del bando.



I dipendenti interessati dovranno presentarsi, nella data stabilita per ciascuna categoria, al rispettivo corso, senza necessità di presentare alcuna domanda. La mancata presentazione è considerata quale rinuncia a partecipare alla procedura.

L'accordo decorre dall'anno 2018 e termina nell'anno 2021, fermo restando, al termine di ogni anno di applicazione, la verifica e il monitoraggio delle procedure e/o la presenza di sopravvenienze di tipo normativo e/o di cambiamenti derivanti dalle norme in tema di finanza pubblica.

#### Utilizzo fondo risorse decentrate per le categorie B C D

Le parti hanno concordato di utilizzare il fondo pari ad € 648.788,69 lordi come di seguito riportato:

<b>PROPOSTA UTILIZZO RISORSE CERTE</b>	<b>fondo 2018 lordo</b>	<b>fondo 2018 con CE</b>
Indennità accessoria mensile art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018	130.255,02	179.361,16
Progressioni Economiche all'interno delle categorie	65.204,88	89.787,12
Compensi che comportano oneri rischi e disagi	8.938,12	12.307,79
Indennità di responsabilità	44.491,67	61.265,03
premi correlati alla performance organizzativa e individuale	399.899,00	550.660,92
<b>TOTALE</b>	<b>648.788,69</b>	<b>893.382,02</b>

L'indennità di cui all'art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018 è rideterminata a decorrere dal 1.1.2018 al personale di Cat. B-C-D nella misura lorda mensile di € 47. L'indennità è proporzionata al regime d'impiego (full-time/part-time).

#### Premi correlati alla performance individuale

Le parti stabiliscono di assegnare una quota di risorse destinate alla performance individuale pari ad € 63 lordi mensili al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio.

Tale quota viene erogata in considerazione del crescente contributo professionale, del continuo miglioramento e dell'impegno aggiuntivo richiesto a tutto il personale per l'implementazione della nuova organizzazione delle strutture dell'Ateneo (approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31/01/2018). Viene considerata un anticipo dei premi correlati alla performance individuale ed è finalizzata a incentivare la promozione di livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi.

Tale indennità viene corrisposta a condizione che siano positivi gli indicatori previsti dal DM 49/2012 relativi all'anno precedente, 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 viene ricalcolata la quota da attribuire a ciascun dipendente in base alla valutazione individuale effettuata dal responsabile di struttura e viene corrisposta la differenza a coloro che hanno raggiunto una valutazione normalizzata uguale o superiore a 3.

#### b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Al finanziamento delle PEO 2018 concorrono le risorse di cui all'art. 63, comma 2, lett. a) ed e), e all'art. 65 comma 2 lett. a) e d) del CCNL 2016-2018. Tale importo corrisponde alle previste risorse della Ria (misura intera) del personale B-C-D-EP cessato nell'anno 2017 e del differenziale tra la posizione economica rivestita all'atto di cessazione e quella iniziale della categoria del personale B-C-D-EP cessato o passato di categoria nell'anno 2017. Ulteriori risorse per le progressioni economiche cat. B-C-D sono a valere sulle risorse certe del fondo considerando anche la rideterminazione dell'indennità di cui all'art. 64 comma 5 CCNL 19/04/2018.

Nello specifico è stata destinata la somma di € 65.204,88 per le cat. B-C-D ed € 8.723 per la cat. EP per le progressioni economiche da espletarsi nell'anno 2018. Le eventuali somme residue delle PEO 2018, delle quali sarà data informativa alle Organizzazioni sindacali, andranno ad incrementare le risorse destinate alle progressioni economiche per l'esercizio finanziario 2019.

#### c) Effetti abrogativi impliciti

Il nuovo accordo abroga l'art. 10 del Contratto collettivo integrativo di Ateneo anno 2017.

#### d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'accordo sottoscritto, in relazione ai criteri e le modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie, ha il duplice effetto di formare il personale su tematiche di interesse rilevante e di formazione obbligatoria, nonché, soprattutto, di salvaguardare il principio di selettività e valorizzazione del merito in conformità



alle ultime modifiche normative relative alle progressioni economiche.

*e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche*

L'ipotesi di accordo in esame, in linea con le previsioni del D.Lgs. 150/2009 (art. 23), prevede il passaggio alla posizione economica superiore mediante il superamento di apposite procedure selettive che tengono conto delle previsioni contrattuali in ordine ai criteri di selezione previsti per la PEO (art. 82, comma 2).

I passaggi di posizione sono effettuati nei limiti delle risorse messe a disposizione. Si prevede che il passaggio alla posizione superiore possa essere ottenuto da circa il **35%** del personale avente diritto a partecipare alla procedura in servizio alla data del 01/01/2018. Nella tabella di seguito riportata si evidenziano i costi del passaggio di categoria di coloro che hanno maturato i requisiti per partecipare alla procedura al 31/12/2017 e le risorse stanziare per le PEO anno 2018 suddivise per categoria.

CATEGORIA	COSTO AVENTI DIRITTO	RISORSE DESTINATE A PEO ANNO 2018
B	24.708,94	8.767,90
C	97.601,55	34.633,63
D	61.444,37	21.803,36
<b>TOT</b>	<b>183.754,86</b>	<b>65.204,88</b>

  

EP	<b>24.231,48</b>	<b>8.723,00</b>
----	------------------	-----------------

*f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

Mediante la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo si intende dare piena attuazione all'istituto delle progressioni orizzontali all'interno della categoria, in linea con le previsioni normative e contrattuali. Inoltre il conseguimento della posizione economica superiore subordinata all'effettivo superamento di procedure selettive, contribuisce a rafforzare le motivazioni al lavoro, l'impegno e il rendimento, con il conseguente miglioramento dei livelli di efficacia, efficienza e produttività. In relazione agli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, si fa presente che l'Ateneo in sede di monitoraggio intermedio (seduta n. 598 del Consiglio di Amministrazione del 26/09/2018 e parere positivo del Nucleo di Valutazione di Ateneo) ha verificato il raggiungimento degli obiettivi prefissati ad una percentuale pari al **93%**, tenuto conto delle rimodulazioni.

*g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto*

Si ritiene di aver esposto nei passi precedenti, in maniera adeguatamente chiara, quanto disciplinato nell'ipotesi di accordo e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni.

Camerino, 26 ottobre 2018

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Vincenzo Tedesco)