

Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa ai sensi dell'art. 5, co. 3 del CCNL del comparto Università (quadriennio normativo 2006-2009 ed il biennio economico 2008-2009) e ai sensi dell'art.40 comma 3-sexies del d.lgs. 150/2001 (punto 3 A) Circolare Dip. Funzione pubblica n. 7 del 13/05/2010)

In data 07.12.2011 la delegazione di parte pubblica, a seguito di trattative svolte con le OO.SS. e la RSU di Ateneo, è pervenuta alla definizione di una ipotesi di accordo per l'aggiornamento del testo del contratto collettivo integrativo di Ateneo 2010 sottoscritto il 19.01.2011, con effetto dal 1 gennaio 2011.

Successivamente in data 31.7.2012 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo per l'anno 2011.

A corredo della predetto contratto la delegazione trattante di parte pubblica formula la seguente relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa.

A) SEZIONE PRIMA – RELAZIONE TECNICA SULLA COMPATIBILITÀ DEI COSTI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA CON I VINCOLI DI BILANCIO

Scopo della presente sezione è esplicitare il procedimento di ridefinizione dell'ammontare dei fondi contrattuali ex artt. 87 e 90 del CCNL vigente, rispettivamente denominati, il primo "*Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale*" ed il secondo "*Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP*", mostrandone la relativa compatibilità dei costi ai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione così come previsto dagli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001.

In ossequio alle disposizioni contenute nell'art. 67, co. 5 del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito con legge del 06.08.08 n. 133, che ha modificato le disposizioni introdotte dal comma 189 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge Finanziaria 2006), l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle università, che non può eccedere quello previsto per l'anno 2004, è ridotto del 10%.

La consistenza storica dei fondi del 2004 al netto degli oneri riflessi, pari ad € 749.443,69 è stata quindi ridotta per un importo pari ad € 74.944,69.

La disposizione contenuta nel comma 191 della legge n. 266/2005, confermata dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 40 del 17 dicembre 2007, prevede che i fondi siano incrementati degli importi fissi previsti dai contratti collettivi nazionali, che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004. Devono intendersi per importi fissi, come chiarito dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 28 del 14 giugno 2006, la quota dei fondi costituita dalle risorse storiche incrementate dagli importi percentuali e fissi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dalla retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio a condizione che i relativi importi non siano già confluiti nei fondi stessi nell'anno 2003.

Dunque, come esplicitato nel prospetto *a)* (Allegato 1), che fa parte integrante della presente relazione, in attuazione della lettera *a)* del comma 2 dell'art. 68 CCNL 09.08.2000, resta comunque acquisito al fondo di cui all'articolo 87, il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio, finalizzato alla promozione di effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali. Tale differenziale, derivante nel 2011 dalle risorse liberate dai cessati 2010, è pari ad € 10.330,98 (Allegato 2).

In applicazione dell'art. 87, co. 1, lett. *c)* del CCNL a decorrere dal 1 ottobre 2007 è destinato ai fondi di cui agli artt. 87 e 90, un importo pari allo 0,5% del monte salari dell'anno 2005, ripartito in proporzione alla rispettiva consistenza complessiva dei fondi per il trattamento accessorio (Allegato 3).

In applicazione dell'art. 9 comma 2 bis del D.L.78/2010 convertito con la legge n. 122/2010 come chiarito dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato del 15 aprile n. 12, il fondo di cui all'art. 87 del CCNL è stato ulteriormente ridotto in quanto il fondo 2011 non può superare il fondo 2010 per € 3.023,64 e ulteriormente ridotto in misura proporzionale al personale in servizio per € 2.710,34.

In coerenza con il fondo 2010, il fondo ex art. 87 per l'anno 2011, al netto degli oneri riflessi è, quindi, pari ad € 488.843,43.

A decorrere dal 1° gennaio 2006, al fine di uniformare i criteri di costituzione dei fondi, le eventuali risorse aggiuntive ad essi destinate devono coprire tutti gli oneri accessori, ivi compresi quelli a carico delle amministrazioni, anche se di pertinenza di altri capitoli di spesa.

Gli oneri per la contrattazione integrativa relativi al *Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale*, di cui all'articolo 87, al netto dei suddetti oneri riflessi, trovano pertanto copertura finanziaria negli stanziamenti e nei capitoli di bilancio di Previsione-Esercizio 2011 nel seguente modo:

- € 488.843,43 sul Cap. 1.1.1.02.12 - "Fondo per le Progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale art. 67 CCNL"

- € 118.300,11 sul Cap. 1.1.1.02.33 "Oneri Previdenziali"
- € 41.551,69 sul Cap. 1.1.1.02.34 "Irap".

La stessa procedura è stata applicata in sede di rimodulazione del *Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP* per l'anno 2010, di cui all'art. 90, come esplicitato nel prospetto b), (Allegato 4) che fa parte integrante della presente relazione alla quale viene altresì allegato il prospetto relativo alla distribuzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria Elevate Professionalità (EP) (All.5).

Le relative risorse trovano pertanto copertura finanziaria negli stanziamenti e nei capitoli di bilancio di Previsione - Esercizio 2011 nel seguente modo:

- € 194.544,08 sul Cap. 1.1.1.02.10 - "Retribuzione di Posizione e di Risultato Cat. EP"
- € 47.079,63 sul Cap. 1.1.1.02.33 "Oneri Previdenziali"
- € 16.536,25 sul Cap. 1.1.1.02.34 "Irap".

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs n. 150/2009 le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Pertanto, alla luce di quanto esposto, l'ipotesi di accordo del CCIA – 2011 all'art. 2 prevede la progressione economica orizzontale per un ammontare totale di € 7.680,64 (n. 139 unità di personale TAB che hanno maturato l'anzianità prevista su un organico di 220 unità).

Per ciò che attiene i compensi per lavoro straordinario il budget storico è pari ad € 121.333,07 (£ 234.934.800), assegnato dal MIUR per l'anno 1994 e stanziato nel primo bilancio di previsione dell'Università degli Studi di Teramo istituita dal 1° novembre 1993.

Negli anni successivi il budget è rimasto invariato sino al 2000, nel 2001 è stato ridotto ad € 97.616,00, al netto degli oneri riflessi, ed è rimasto invariato sino al 2008.

Nel bilancio di previsione 2009 il budget, pur risultando interamente stanziato per un importo pari ad € 97.616,00, è stato ridotto del 10% risultando pari ad € 87.854,50. Anche per l'anno 2011 l'importo è rimasto invariato, perciò la copertura finanziaria relativa alla spesa complessiva, al lordo degli oneri riflessi, sarà ripartita nei seguenti capitoli:

- € 87.849,00 capitolo 1.1.102.11.1 denominato "Compensi per lavoro straordinario – Art. 66 CCNL";
- € 7.467,16 capitolo 1.1.1.02.34 denominato "Irap";
- € 21.259,46 capitolo 1.1.1.02.33 denominato "Oneri previdenziali".

B) SEZIONE SECONDA – RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'APPLICAZIONE DELLE NORME RELATIVE ALLA MISURA E ALLA CORRESPONSIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI

La presente sezione si riferisce all'applicazione del comma 2 dell'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001, così come chiarito dal punto 3 A) della Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 del 13 maggio 2010.

L'adeguamento del CCI 2010 per l'anno 2011 si compone di otto articoli che, come indicato nella premessa al Contratto stesso, nel pieno rispetto della legislazione vigente, cui le parti intendono dare piena attuazione al fine di incrementare i livelli di efficienza dell'Ateneo, per l'anno 2011 le parti convengono di regolamentare come segue l'attribuzione delle competenze economiche accessorie impegnandosi, al contempo, ad avviare sin dal mese di dicembre una più ampia negoziazione per addivenire alla sottoscrizione di un contratto integrativo di durata pluriennale che faccia salvi gli effetti già prodotti per l'anno 2011 e, comunque, la determinazione annuale dell'impegno di spesa e dei relativi criteri di distribuzione.

Tale determinazione è stata assunta avendo le parti tra l'altro constatato e condiviso la necessità di contribuire, anche attraverso la contrattazione, allo sviluppo dell'Ateneo. Nella successiva contrattazione le Parti, consapevoli dell'importanza di un corretto svolgimento delle relazioni sindacali e del ruolo centrale che il personale riveste per garantire la competitività dell'Ateneo.

Per quanto non previsto nel contratto 2011, ed in particolare per quanto riguarda i criteri di quantificazione ed attribuzione delle indennità, per l'anno 2011 trova applicazione quanto pattuito nel CCIA vigente per l'anno 2010. (All.6)

Per ciò che attiene il dettaglio richiesto per il Contratto integrativo si forniscono gli elementi richiesti per singolo articolo.

Art. 1 – Costituzione dei fondi per il finanziamento della contrattazione

In questo articolo sono rideterminati i fondi, per l'anno 2011, per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui artt. 87 CCNL comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, in applicazione degli artt. 67 CCNL 09.08.2000, 4 CCNL 13.05.2003, 41 CCNL 27.1.2005, 5 e 10 lett. e) CCNL 28.03.2006, ed il fondo *per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP, di cui all'art. 90 CCNL 16.10.2008 in applicazione degli artt. 70 CCNL 9.8.2000, 10 lett. f) CCNL 28.03.2006, 4 CCNL 13.5.2003 e 41 CCNL 27.1.2005.*

Art. 2 – Progressione economica orizzontale

La progressione economica all'interno delle categorie, di cui all'articolo 79 del vigente CCNL, avviene mediante meccanismi selettivi di cui al CCIA 2010. La posizione giuridica decorrerà dall'1°01.2011, ai sensi dell'art. 9, c. 21, del D.L.n. 78 del 31.5.2010, convertito con modificazioni,

dalla L. n. 122 del 30.7.2010, che attribuisce alle “... progressioni di carriera comunque denominate ...” del personale “ contrattualizzato”, eventualmente “disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 ...”, valore “... ai fini esclusivamente giuridici ...”.

La ratio ed il significato delle disposizioni contenute nel presente articolo, risiedono nella necessità di specificare gli indicatori alla base dei meccanismi selettivi per le progressioni economiche all'interno delle categorie. In essi si tiene conto, tra gli altri indicatori, della qualità delle prestazioni individuali, al grado di coinvolgimento e di impegno nel lavoro, e all'attenzione alle esigenze dell'utenza.

I risultati attesi nell'immediato sono la condivisione e la conoscenza da parte del personale della disciplina relativa alla materia, al fine di garantire la parità nelle condizioni iniziali di partecipazione alle procedure selettive. Sul medio periodo ci si attende un miglioramento dei servizi resi all'utenza attraverso l'utilizzo della leva indiretta dell'impegno costante alla crescita personale, corrispondente ad un accrescimento della qualità delle prestazioni rese, avuto riguardo agli interessi di tutti gli stakeholders e all'incremento di produttività laddove i livelli qualitativi sono già prossimi agli standard fissati. L'articolo in oggetto prevede una forte selettività nell'attribuzione della progressione orizzontale al personale TAB (circa 1/12 delle unità).

Art. 3 – Indennità di responsabilità

Come nel 2010, il fine del presente articolo è quello di commisurare un'indennità collegata al grado di responsabilità attribuito al personale competente, in corrispondenza dei singoli servizi resi all'utenza in via diretta ed indiretta e diversificata in base al grado di responsabilità dell'incarico, al grado di complessità dei processi decisionali, al grado di complessità delle competenze connesse all'incarico, alle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, alla necessità di specifiche abilitazioni professionali.

Agli incarichi di responsabilità corrisponde un'indennità annua, peraltro di poco al di sopra della soglia minima prevista, comprensiva di una quota pari ad un terzo che tiene conto dei risultati positivi conseguiti dal dipendente.

Il sistema premiante, per il personale inquadrato nella categoria D, tiene conto, oltre che delle performance realizzate in termini di obiettivi assegnati ad inizio anno, anche di appositi criteri cui vengono applicati punteggi di valutazione in scala (da scarso ad ottimo) in termini di livello di efficienza del servizio, qualità delle prestazioni, risoluzione di situazioni complesse, comportamenti proattivi nella proposizione di soluzioni innovative e livello di collaborazione con gli altri servizi. Ogni criterio è oggetto di ponderazione al fine di diversificare ulteriormente le aree di performance rese.

Per il personale inquadrato nella categoria C e B, cui è attribuita una funzione specialistica, il sistema premiante viene attuato attraverso l'applicazione di un punteggio (da scarso ad ottimo), relativamente al livello di efficienza della prestazione, qualità delle prestazioni, impegno nella risoluzione dei problemi, e collaborazione con i colleghi e con l'utenza. Anche in questo caso si procede ad un'ulteriore ponderazione attraverso un peso percentuale attribuito ai singoli criteri.

Al fine di garantire la selettività, la somma dei punteggi genera una specifica allocazione del personale in fasce di punteggio cui corrisponde una diversificazione della percentuale di remunerazione.

Tale meccanismo premiante è già da tempo inserito all'interno delle procedure di valutazione del personale. I risultati attesi sono relativi, da un lato, al raggiungimento di obiettivi di miglioramento fissati di anno in anno, assumendo il conseguimento degli stessi come base per la crescita nell'anno successivo, d'altro lato ci si attende che attraverso il punteggio conseguibile per area di valutazione, il personale si impegni nelle aree strategiche elencate a vantaggio dell'utenza e delle performance dell'Ateneo.

Art. 4 – Indennità per particolari condizioni di disagio e di rischio

Le indennità di cui al presente articolo sono dovute contrattualmente a motivo di incarichi o prestazioni lavorative particolari. Pertanto, la loro ratio è di volta in volta da rinvenire in particolari orari, luoghi e strumentazioni di lavoro.

Art. 5 – Indennità accessoria di produttività individuale ed organizzativa

Il presente articolo adegua il contratto integrativo vigente con le disposizioni contenute nell'art. 45 del d.lgs. n. 165 del 2001, per il quale l'indennità accessoria va collegata alla performance individuale ed alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative.

Si segnala comunque il momento di transizione dovuto alla necessità di attendere la disciplina contenuta nel nuovo CCNL di comparto, nonché l'armonizzazione tra le disposizioni ed i chiarimenti ad opera di attori diversi (quali la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, Dipartimento della funzione pubblica, Nucleo di Valutazione di Ateneo).

Relativamente all'indennità accessoria di produttività individuale viene confermato il sistema, adottato dall'Ateneo, di valutazione individuale semestrale di tutto il personale, finalizzato alla verifica permanente del lavoro svolto dalle singole unità di personale dipendente con riferimento alla produttività e miglioramento dei servizi in termini di risultati, qualità della prestazione,

impegno, qualità dei rapporti interni ed esterni, capacità di adattamento, grado di flessibilità e semplificazione nel curare le procedure, capacità solutorie e rispetto dei tempi.

Tale sistema prevede l'utilizzo di schede di valutazione individuale in cui viene rilevato il punteggio raggiunto da zero a dieci, sulla cui base si procede con cadenza semestrale ad elaborare una graduatoria generale divisa progressivamente nelle seguenti fasce cui corrisponde, nella percentuale indicata, la distribuzione della quota di trattamento accessorio dedicato alla produttività individuale:

fascia alta	30%	= 50% trattamento accessorio
fascia media	60%	= 50% trattamento accessorio
fascia bassa	10%	= nessun trattamento accessorio

Le somme potenzialmente attribuibili sono ulteriormente calibrate sulla base dell'effettiva presenza del personale in servizio.

Relativamente alla indennità accessoria di produttività organizzativa la stessa è assegnata sulla base di due valutazioni. Da un lato attraverso il Sistema di gestione per obiettivi calibrati sul percorso di miglioramento continuo della qualità ed indirizzati alle strutture organizzative. Dall'altro attraverso la sperimentazione del progetto *CAF-Università* promosso dalla Fondazione CRUI con riferimento alla Qualità Totale degli atenei. Dall'autovalutazione derivante da tale strumento ci si attende un piano di miglioramento generale per la cui realizzazione si prevede la partecipazione di tutto il personale, cui agganciare una forma di remunerazione condizionata dall'esito della valutazione della performance organizzativa.

Relativamente a tale forma di incentivazione, ci si attende un miglioramento complessivo della performance amministrativa dell'Ateneo anche in vista dell'acquisizione di miglioramento in termini di competitività.

Nell'articolo è inserita l'indennità mensile accessoria prevista per il personale delle categorie contrattuali B – C – D, dall'art. 88 comma 2 lett. f) CCNL 16.10.2008.

Il fine di tale indennità è da rinvenire nell'incentivazione della continuità lavorativa e l'effettività della prestazione fin qui resa, anche in attesa di un'apposita disciplina demandata al nuovo CCNL.

La ricaduta a livello di produttività è direttamente collegabile con il mantenimento delle performance rispondenti agli standard fissati, nell'interesse di preservare i livelli di prestazione positivamente assicurati ed apprezzati dall'utenza.

Artt. 6 e 7 Valutazione e Retribuzione di risultato categoria EP

La valutazione della categoria EP è articolata sulle tre fasce sotto indicate:

Fasce	Valore	% su massimale CCNL	€	12.912,00
1	100,0%	92,0%	€	11.879,00
2	90,1%	82,9%	€	10.703,00
3	81,2%	74,7%	€	9.643,00

- E' attribuita una indennità pari al 10% dell'indennità di Posizione al personale di categoria EP con incarico ad interim per un Settore diverso da quello di assegnazione.
- E' attribuita una indennità pari al 5% dell'indennità di posizione al personale di categoria EP con incarico ad interim per un Servizio afferente ad un Settore diverso da quello di assegnazione.
- E' attribuita una indennità pari al 5% dell'indennità di posizione al personale di categoria EP con incarico ad interim per un Servizio di Dipartimento dello stesso Settore di assegnazione

Le posizioni sono suddivise in due fasce:

nella prima sono collocati i Settori con maggiore responsabilità e complessità;
 nella seconda il Settore che svolge funzioni di coordinamento delle Biblioteche.

Riguardo alla Retribuzione di risultato della categoria EP si fa riferimento ai criteri sotto indicati:

La valutazione è effettuata dopo la chiusura dell'anno dal Direttore Amministrativo, con i seguenti criteri:

A - Valutazione raggiungimento obiettivi: peso 65%

I Responsabili dei Settori produrranno una relazione sul livello di raggiungimento degli obiettivi che hanno indicato al direttore amministrativo. Per ciascun obiettivo verranno valutati i seguenti aspetti, ciascuno con punteggio da 1 a 5 (scarso, insufficiente, discreto, buono, ottimo):

- Corrispondenza tra risultato atteso e risultato conseguito;
- Rispetto delle scadenze temporali e tempestività del risultato;
- Completezza del risultato conseguito rispetto alle esigenze dell'amministrazione.

B - Valutazione comportamenti organizzativi: peso 35%

Per ciascun parametro verrà attribuito un punteggio da 1 a 5 (scarso, insufficiente, discreto, buono, ottimo):

- Capacità di programmazione ed organizzazione;
- Coordinamento e valorizzazione delle risorse assegnate;
- Risoluzione di problemi complessi;
- Ricerca dell'innovazione nelle metodologie e negli strumenti operativi;
- Collaborazione con altre componenti dell'amministrazione;
- Capacità di integrazione con professionalità differenti, confronto e lavoro di gruppo;
- Attenzione alle esigenze dei propri utenti interni ed esterni;

La retribuzione di risultato viene attribuita nella misura minima del 10% in presenza di un punteggio medio, pesato, pari a 3. Ad ogni ulteriore decimale di aumento del punteggio corrisponderà un incremento di un punto percentuale dell'indennità fino al massimale (punti 5= 30%).

Non verrà erogata in caso di punteggio medio, pesato, inferiore a 3.

Art. 8 – Disposizioni particolari

Nel presente articolo sono inseriti tutti i chiarimenti al personale relativamente alle modalità di corresponsione e quantificazione delle indennità in relazione all'effettiva presenza lavorativa e alla possibilità di conguaglio per somme soggette a valutazione non ancora ultimata alla data del 31 dicembre. In esso, in relazione alla particolare situazione evolutiva in materia contrattuale, a fini di trasparenza si riportano gli elementi applicativi salienti e le modifiche che eventualmente dovranno essere apportate sulla base di nuove disposizioni.

Trattandosi di disposizioni che, almeno in parte, trovano già applicazione all'interno dell'Università di Teramo da alcuni anni e in relazione al fatto che l'Ateneo è formalmente impegnato nella formalizzazione di un sistema di acquisizione progressiva delle richieste dei propri stakeholders, attraverso meccanismi e strumenti diversificati, dall'applicazione del presente Contratto sono attesi risultati ripartiti su due ordini di miglioramento. Da un lato, in relazione alla fase transitoria in atto, una maggiore condivisione dei meccanismi premiali da parte del personale, un loro maggiore coinvolgimento e consapevolezza nell'importanza della performance organizzativa che indirettamente si riverbera sulla qualità della prestazione e sul clima di lavoro. Dall'altro è atteso un incremento di produttività in termini di risultati tangibili in una percentuale incrementativa del 5% dei risultati complessivamente raggiunti dai Servizi e Settori rispetto al 2010, valutabile in termini di valore aggiunto delle prestazioni attraverso il monitoraggio degli obiettivi assegnati nell'anno 2011.

Relativamente al principio generale per cui deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale dipendente, si rimanda alla disposizione contenuta nel punto 5 della Circolare del Dipartimento Funzione pubblica n. 7 del 13 maggio 2010.

Il Responsabile del Servizio

dott.ssa Manuela Pompili