

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

ANNO 2016

FONDI ART. 87 E ART. 90 CCNL 2006-2009

MODULO I – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Data di sottoscrizione	17/11/2016
Periodo temporale di vigenza	01.01.2016 – 31.12.2016
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU Cisl Federazione Università CONFSAL-SNALS/CISAPUNI FLC-CGIL UIL RUA CSA di CISAL Università</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU Cisl Federazione Università FLC-CGIL CSA di CISAL Università</p>
Soggetti destinatari	Personale di categoria BCD e personale di categoria EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato categoria EP</p> <p>TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D Indennità Accessoria Mensile (Art. 88, comma 2 lettera f) CCNL 2006-2009) Indennità di Responsabilità (Art. 91 CCNL 2006-2009) Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti Indennità Accessoria di Produttività Collettiva e Individuale (B, C, D)</p> <p>PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA Progressione economica all'interno della categoria (Art. 79 CCNL 2006-2009)</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria *	È stato adottato in data 28.01.2015 il Piano triennale della performance 2015-2017 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
	È stato adottato in data 28.01.2015 il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
	Sono stati assolti gli obblighi di cui ai commi all'ex art. 11 del d.lgs. 150/2009.
	La Relazione della Performance 2011 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 con verbale del 23/10/2012. La Relazione della Performance 2012 è stata validata dall'OIV con verbale del 16/09/2013. La Relazione della Performance 2013 è stata validata dall'OIV con verbale del 15/09/2014. La Relazione della Performance 2014 è stata validata dall'OIV con verbale del 08/09/2015.

*www.unite.it - Strutture - Amministrazione trasparente.



MODULO II – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

PUNTO 1 – RIPARTIZIONE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B,C,D ED EP

Per l'anno 2016 le risorse disponibili alla contrattazione relative al Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale destinato al personale di categoria B, C e D e al Fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (EP), ammontano complessivamente a € 838.401,24 annue lorde. Già nelle premesse le parti ritengono di dover rinviare ad un successivo accordo la destinazione di parte delle risorse variabile del fondo ex art. 87 pari ad € 119.104,08 e di proseguire con la contrattazione delle restati 719.297,16;

L'ipotesi di utilizzo dei fondi viene così riassunto:

Fondo Art. 90 CCNL 2006-2009

ISTITUTI	Previsione 2016
Retribuzione di posizione e risultato personale categoria EP	178.981,16
Risorse variabili rimandate ad anno successivo	16.098,52
Totale Contrattato	195.079,68

Fondo art 87 CCNL 2006-2009

ISTITUTI	Previsione 2016
----------	-----------------

A valere su risorse fisse:

Indennità di Responsabilità	69.175,00
Indennità di Reperibilità	5.475,00
Indennità di Guida	4.000,00
Indennità di rischio generico di laboratorio e di stabulari	4.752,00
Indennità centralinista non vedente	1.106,88
Indennità Accessoria Mensile (IMA)	376.183,44
Indennità Accessoria Mensile (IMA) a valutazione	12.423,36
Progressioni economiche all'interno della categoria	5.876,80

Totale Contrattato (risorse fisse)	478.992,48
---	-------------------

A valere su risorse variabili:

Indennità accessoria di produttività individuale	45.225,00
--	-----------

Totale Contrattato (risorse variabili)	45.225,00
---	------------------

Risorse variabili rimandate a successivo accordo	119.104,08
--	------------

Totale Ipotesi Utilizzo Fondi art 87 e 90 anno 2015	838.401,24
--	-------------------



PUNTO 2 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 76 CCNL 2006-2009)

- Retribuzione di posizione

Il comma 1 dell'art. 76 CCNL 2006-2009 prevede che il trattamento economico del personale di categoria EP comprenda una retribuzione di posizione, articolata su tre fasce, con un importo minimo di euro 3.099 ed uno massimo di 12.912 annui lordi per tredici mensilità. Lo stesso articolo al comma 3 prevede che, salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari oppure per richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10 %.

Ai sensi di quanto disposto dal citato art. 76, l'Ateneo ha previsto un articolazione dell'indennità nelle seguenti tre fasce economiche:

Fasce	Retribuzione di posizione
FASCIA 1	€ 3.099,00
FASCIA 2	€ 10.691,10
FASCIA 3	€ 11.879,00

Per la determinazione della retribuzione di posizione spettante al dipendente in relazione all'incarico affidato viene utilizzata una metodologia che si basa sull'analisi e la valutazione di fattori quantitativi e qualitativi caratterizzanti l'incarico stesso.

Sulla base di questo, viene definito il relativo "peso" organizzativo che permette di collocare l'incarico nella corrispondente fascia di indennità.

La metodologia adottata prende in considerazione i seguenti fattori di valutazione:

1) La complessità organizzativa

- **F.1. COORDINAMENTO:** questo fattore tende a valutare, da un punto di vista quantitativo, la difficoltà relativa allo svolgimento dell'attività di supervisione richiesta dalla posizione - **peso massimo totale del fattore 0,15**
- **F.2. COMPLESSITA':** questo fattore tende a valutare, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, la specifica difficoltà derivante dalle attività e dalle responsabilità che caratterizzano la struttura nonché tende a valutare la difficoltà complessiva relativa all'acquisizione di conoscenze e competenze richieste dalla posizione - **peso massimo totale del fattore 0,75**

2) Responsabilità funzionale

- **F.3. Responsabilità e autonomia decisionale:** fattore che tende ad esprimere il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione, unitamente al grado di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni - **peso massimo totale del fattore 0,45**
- **F.4. Competenze:** considera l'impatto della posizione sul raggiungimento dei risultati strategici dell'Ateneo imposte anche dalla normativa nazionale (FFO, Programmazione Triennale, ecc.) - **peso massimo totale del fattore 0,45**
- **F.5. Risorse Economiche:** questo fattore tende a valutare da un punto di vista quantitativo le risorse economiche gestite dalla posizione, con particolare valorizzazione dell'elemento demandato alla gestione del titolare della posizione. - **peso massimo totale del fattore 0,60**
- **F.6. Contatti:** questo fattore tende a valutare la complessità delle relazioni. Tra le tre tipologie di utenza ha più peso quella prevalente. - **peso massimo totale del fattore 0,60**

Ai fattori precedentemente individuati vengono assegnate tre fasce di graduazione e, ove necessario, prevista una sotto-articolazione in più sotto-fattori.

Il "peso organizzativo dell'incarico", compreso tra un valore minimo pari a 1 ed un valore massimo pari a 3, si ottiene sommando i valori ottenuti su ogni fattore.



L'attribuzione della fascia economica spettante all'incarico viene stabilita in relazione al valore del "peso organizzativo" secondo la seguente tabella:

Fasce	Peso organizzativo
FASCIA 1	Tra 1 e 1,5
FASCIA 2	Tra 1,51 e 2,1
FASCIA 3	Tra 2,1 e 3

In caso di interim su altra Area o Ufficio viene corrisposta una indennità di posizione pari al 10% di quella prevista.

- **Retribuzione di risultato**

Il comma 1 dell'articolo 76 CCNL 2006-2009 prevede, inoltre, che il trattamento economico del personale di categoria EP comprenda anche la retribuzione di risultato.

Il successivo comma 4 stabilisce che: "la retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza e produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 75 comma 5.

L'importo massimo della retribuzione di risultato è stabilito pari al 30% della retribuzione di posizione spettante come da tabella:

Fasce	Retribuzione di posizione	Percentuale	Retribuzione di Risultato (valore massimo)
FASCIA 1	€ 3.099,00	30%	€ 929,70
FASCIA 2	€ 10.691,10	30%	€ 3.207,33
FASCIA 3	€ 11.879,00	30%	€ 3.563,70

Il titolare di incarico, così come previsto dall'art. 75 co. 5 e dall'art. 76 co. 4 CCNL 16.10.2008, viene valutato annualmente sulla base dei criteri e delle modalità adottate dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" vigente.

Ai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi, verrà corrisposta, in percentuale del valore massimo, una retribuzione di risultato pari alla percentuale relativa alla valutazione di cui al "Sistema di misurazione e valutazione della performance"

Si rappresenta che, essendo in servizio solo n° 11 unità di personale di categoria EP, delle 13 strutture previste due devono essere coperte ad interim con un costo massimo del 10%.

PUNTO 3 - INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE (ART. 88, COMMA 2 LETTERA F) CCNL 2006-2009)

Per l'anno 2016, ai sensi dell'art. 88, comma 2 lettera f) CCNL 2006-2009, è prevista un'indennità accessoria mensile finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'amministrazione e della qualità dei servizi nonché ad incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. L'indennità, erogabile per dodici mensilità, è attribuita ai dipendenti in base alla categoria/posizione di appartenenza e secondo gli importi della seguente tabella:

Categoria	Posizione economica	Indennità accessoria mensile
Categoria B	Tutte	€ 79,02
Categoria C	1,3,4,5,6 e 7	€ 147,03
	2	€ 162,03
Categoria D	Tutte	€ 224,76



L'indennità accessoria mensile è ridotta, per i dipendenti in rapporto di lavoro parziale, della stessa percentuale di riduzione dell'orario di lavoro mentre non spetta al personale in distacco sindacale ed al personale in aspettativa per dottorato di ricerca con trattamento economico a carico dell'Ateneo.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2016 € 376.183,44

E' prevista inoltre un'indennità accessoria mensile a valutazione a valere sulle risorse di cui all'art. 88, comma 3 del CCNL 2006-2009 spettante a tutto il personale appartenente alle categorie contrattuali B-C-D.

L' indennità viene corrisposta in considerazione dei risultati positivi relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno precedente dall'Ateneo e attestati dal fatto che l'incidenza dell'Ateneo di Teramo, sulla quota premiale del Fondo di Finanziamento ordinario (FFO), risulta superiore rispetto all'incidenza sulla quota storica (rapporto quota premiale su quota storica uguale o maggiore di 1).

Categoria	Posizione economica	Indennità accessoria mensile a valutazione (importo annuo)
Categoria B	Tutte	€ 29,76
Categoria C	Tutte	€ 59,64
Categoria D	Tutte	€ 89,28

L'indennità accessoria mensile a valutazione viene corrisposta in un'unica soluzione il mese successivo all'assegnazione del FFO.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2016 € 12.423,36

PUNTO 4 – INDENNITA' DI RESPONSABILITA (ART. 91 CCNL 2006-2009 E ART. 25 D.Lgs.150/2009)

L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verifica la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C, e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali.

I criteri sulla cui base si procederà all'individuazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche di cui al comma precedente saranno oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione.

Agli incarichi è correlata una indennità di responsabilità annua lorda di importo variabile di cui un terzo corrisposto in base alla valutazione individuale prevista nel Sistema di misurazione e valutazione della performance

Ai sensi dell'articolo 91, comma 2 e 4 del CCNL 16.10.2010 si stabilisce che l'indennità di responsabilità per l'anno 2016 è articolata sulle seguenti quattro fasce:

FASCIA 1	€ 1.400,00
FASCIA 2	€ 1.300,00
FASCIA 3	€ 600,00
FASCIA 4	€ 450,00

Ai fini della correlazione posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1 dello stesso art. 91 e agli incarichi di cui al comma 3, e le relative fascia di appartenenza, si stabiliscono i seguenti criteri:

FASCIA 1 posizione organizzativa cui è chiesto un alto livello di responsabilità, di complessità delle competenze attribuite, di specializzazione richiesta dai compiti affidati e di caratteristiche innovative della professionalità richiesta;

FASCIA 2 posizione organizzativa cui è chiesto un livello medio di responsabilità, di complessità delle competenze attribuite, di specializzazione richiesta dai compiti affidati e di caratteristiche innovative della professionalità richiesta;



FASCIA 3 funzioni specialistiche e di responsabilità che si concretano nella gestione di processi e/o attività amministrative ritenute di alto rilievo;

FASCIA 4 funzioni specialistiche e di responsabilità che si concretano nella gestione di processi e/o attività amministrative ritenute di medio rilievo;

L'attribuzione ad Interim di una posizione organizzativa, comporta l'erogazione di un'indennità pari al 30% di quella relativa alla fascia di appartenenza della posizione attribuita;

La verifica dei risultati è effettuata dal Direttore Generale secondo le modalità e i tempi previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance. La valutazione finale verrà espressa in valori percentuali da 0 a 100%;

Al dipendente responsabile di unità organizzativa o titolare di funzione specialistica verrà corrisposta una quota percentuale della quota soggetta a valutazione, pari al risultato della valutazione stessa;

Gli incarichi sono revocati, altresì, con atto del Direttore Generale in caso di mutamenti organizzativi ovvero di esigenze specifiche dell'Ateneo.

PUNTO 5 – INDENNITA' PER I COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI.

Vengono concordate le seguenti indennità per attività particolarmente disagiate ovvero pericolose e dannose per la salute:

- **Indennità di reperibilità:** pari ad euro 15,00 lordi giornalieri corrisposti in relazione alla disponibilità effettivamente prestata e risultante da dichiarazione del responsabile della struttura.

L'indennità di reperibilità viene corrisposta al personale di tutti i livelli che cura nell'espletamento delle proprie mansioni il funzionamento nonché la sicurezza delle strutture e degli impianti universitari garantendo la propria reperibilità notturna e diurna, feriale e festiva.

- **Indennità di guida:** è riconosciuta al personale addetto in via continuativa alla conduzione degli automezzi di servizio un'indennità mensile di € 20,00 ed un'indennità di € 0,10 per chilometro sulla base di verifiche effettuate dall'Ufficio Economato. Economato e nel limite del budget annuale;
- Al personale addetto alla guida dell'autobus con trasporto persone spetta, oltre all'indennità mensile di € 20,00, un'indennità di € 0,25 per chilometro sulla base di verifiche effettuate dall'Ufficio Economato. Economato e nel limite del budget annuale;
- **Indennità di rischio generico di laboratorio e di stabulari:** è' attribuita nella misura mensile lorda di € 16,50 al personale di tutti i livelli addetto istituzionalmente al funzionamento delle strutture di laboratorio e stabulari e sulla base di dichiarazione del responsabile della struttura;
- **Indennità centralinista non vedente (art. 9 L.113/85):** è attribuita ai lavoratori centralinisti non vedenti la specifica indennità giornaliera prevista dall'art. 9 della L.113 del 29 marzo 1985.

PUNTO 6 – INDENNITÀ ACCESSORIA DI PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE (B,C,D)

Il C.C.I.A. anno 2015, preso atto dell'approvazione da parte dell'Ateneo del " Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Università degli studi di Teramo, e a valere sulle risorse variabili del fondo art. 87 ccnl 2006-2009 per l'anno 2014 pari ad € 91.514,57, destinate, a valere sul contratto 2015, all'introduzione del sistema di valutazione della prestazione individuale ed organizzativa aveva stabilito di legare il pagamento dell'indennità accessoria di produttività individuale (B,C,D) al sistema di premialità previsto all'art. 7 del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato e di finanziarla con una quota pari ad € 45.225,00 a valere sulle 91.514,57 euro destinate dal C.C.I.A. anno 2014 rimandando le restanti risorse variabili al finanziamento della stessa indennità per l'anno 2016 assicurando una continuità economica al sistema premiale.

Il C.C.I.A. anno 2016 riprende questa disposizione è stanziata € 45.225,00, pari allo stanziamento dell'anno precedente, al finanziamento della seconda annualità dei progetti presentati.

La valutazione individuale finale sarà sempre espressa in un punteggio compreso tra 0 – 10, articolato anche in decimali, e determina la classificazione del valutato in una delle seguenti fasce di risultato:



I FASCIA	valutazione	da 9 a 10
II FASCIA	valutazione	da 7 a 8,9
III FASCIA	valutazione	da 6 a 6,9
IV FASCIA	valutazione	da 0 a 5,9

4 alle singole fasce corrispondo le seguenti indennità:

	Quota base	Quota Aggiuntiva	Indennità Annuale
I FASCIA	112,50	112,50	225,00
II FASCIA	112,50	78,75	191,25
III FASCIA	112,50	-	112,50
IV FASCIA	-	-	-

PUNTO 7 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Al punto tre delle disposizioni particolari viene stabilito che, le risorse variabili del fondo art. 90 pari a € 16.098,52, sono rimandate alla contrattazione del rispettivo fondo per l'anno 2017.

PUNTO 8 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (ART. 79 CCNL 2006-2009)

Le parti concordano di destinare al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (PEO-Progressioni Economiche Orizzontali) per l'anno 2016 € 5.876,80;

Le parti concordano, altresì, di rinviare ad un successivo accordo la determinazione di criteri di selezione ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 2006-2009.

PUNTO 9 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA REMUNERAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

Le parti concordano di definire i criteri generali per la ripartizione delle risorse per la remunerazione del lavoro straordinario stabilendo che :

- a) ad ogni struttura è assegnato lo stesso budget annuale da utilizzare per le seguenti esigenze eccezionali:
 - Attività connesse alle riunioni degli organi di governo;
 - Prolungamento oltre l'orario previsto di visite ispettive, sopralluoghi e collaudi;
 - Servizi collegati a scadenze perentorie;
 - Esperimenti in corso che non possono essere sospesi senza compromettere il risultato;
 - Improvvise assenze di personale assegnato alla struttura;
- b) ulteriori ore di lavoro straordinario possono essere richieste al Direttore Generale per analoghe esigenze a valere su un budget annuo ad egli assegnato, con richiesta motivata dal responsabile della struttura per casi eccezionali;
- c) un ulteriore budget annuale viene destinato alle esigenze:
 - del personale addetto alla guida;
 - del servizio svolto durante l'istituto della Reperibilità;
 - del servizio antincendio;
 - dell'Area ICT;



- legate a garantire il funzionamento del Servizio Prevenzione e Protezione;
legate allo svolgimento di eventi, congressi, manifestazioni, convegni, seminari ecc

nell'accordo le parti decidono di ribadire anche i seguenti principi generali:

- Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro. Il lavoro straordinario può essere indennizzato oppure fruito come riposo compensativo;
- Si può ricorrere al lavoro straordinario solo per esigenze eccezionali, imprevedibili e non programmabili o comunque ineludibili per il funzionamento del servizio e per lo svolgimento delle attività istituzionali e pertanto non può essere considerato come fattore ordinario di programmazione della struttura;
- Il lavoro straordinario deve essere richiesto e autorizzato dal responsabile della struttura;
- Non è possibile effettuare più di 48 ore mensili e 250 annue pro-capite, per effettive e irrinunciabili esigenze motivate;
- Ai fini del lavoro straordinario, il personale autorizzato deve obbligatoriamente attestare la presenza in servizio mediante il badge. Non saranno considerate le ore svolte oltre l'orario normale di lavoro in caso di omessa timbratura;
- Non generano straordinario le ore svolte per l'esercizio di attività istituzionali per le quali è previsto un compenso;

La Direttrice Generale
(Dott.ssa Maria Orfeo)