

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO
ANNO 2012
FONDI ART. 87 E ART. 90 CCNL 2006-2009

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

Data di sottoscrizione del C.C.I	17.09.2014
Periodo temporale di vigenza	01.01.2012 – 31.12.2012
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 CONFSAL-SNALS/CISAPUNI FLC-CGIL UIL RUA CSA di CISAL Università</p>
Soggetti destinatari	Personale di categoria BCD e personale di categoria EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Retribuzione di Posizione e di Risultato Personale categoria EP</p> <p>b) Indennità di Responsabilità.</p> <p>c) Indennità per particolari condizioni di disagio e di rischio</p> <p>d) Indennità Accessoria di Produttività Individuale</p> <p>e) Indennità Accessoria Mensile.</p>

Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno	La certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione dei fondi ex art. 87 ed ex art 90 del CCNL è stata acquisita con verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n° 17 del 24.06.2014
	Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa	Osservazioni dell'organo di Controllo: nessuna
	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 il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 in data 31/01/2012.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 in data 31/01/2012.
	Sono stati assolti gli obblighi di cui ai commi 6 e 8 dell'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..

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

MODULO II – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

PUNTO 1 - 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 la 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 %

Visto quanto sopra stabilito, si prevedono le seguenti tre fasce economiche:

Fasce	Valore	% su massimale CCNL	
1	100,0%	92,0%	€ 11.879,00
2	90,1%	82,9%	€ 10.703,00
3	Fascia minima art 76. Comma 1 CCNL 06/09		€ 3.099,00

Nella prima fascia sono collocati i Settori con maggiore responsabilità e complessità;

Nella seconda fascia il Settore che svolge funzioni di coordinamento delle Biblioteche.

SETTORI

Affari del Personale	Fascia 1	€ 11.879,00
Affari generali		€ 11.879,00
Affari Istituzionali		€ 11.879,00
Economato, patrimonio e procedimenti contrattuali		€ 11.879,00
Funzionalità e sicurezza edifici ed impianti		€ 11.879,00
Relazioni esterne, statistiche e valutazioni		€ 11.879,00
Attività post - lauream		€ 11.879,00
Risorse Economiche e Finanziarie		€ 11.879,00
Servizi agli Studenti		€ 11.879,00
Servizi alle strutture didattiche		€ 11.879,00
Settore Ricerca, sviluppo, innovazione e internazionalizzazione		€ 11.879,00
Sistemi informatici e multimediali		€ 11.879,00
Strutture di Ricerca		€ 11.879,00
Sviluppo edilizio		€ 11.879,00
Sviluppo Risorse Umane	€ 11.879,00	
Servizi Bibliotecari	Fascia 2	€ 10.703,00

Si stabiliscono inoltre le seguenti indennità per la remunerazione di incarichi di responsabilità ad interim :

- una indennità pari al 10% dell'indennità prevista se l'incarico ad interim riguarda un Settore diverso da quello di assegnazione.
- una indennità pari al 5% dell'indennità prevista se l'incarico ad interim riguarda Servizio afferente ad un Settore diverso da quello di assegnazione.
- una indennità pari al 5% dell'indennità prevista se l'incarico ad interim riguarda Servizio di Dipartimento dello stesso Settore di assegnazione

- **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 della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10% ed il 30% della retribuzione di posizione attribuita."

In rispetto di quanto sopra riportato, si stabilisce che la valutazione è effettuata, dopo la chiusura dell'anno, dal Direttore Amministrativo/ Direttore Generale, con i seguenti criteri:

- Valutazione raggiungimento obiettivi: peso 65%
I Responsabili dei Settori produrranno una relazione sul livello di raggiungimento degli obiettivi che hanno indicato al Direttore Amministrativo/ Direttore Generale. 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.

- 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.

PUNTO 2 – INDENNITA' DI RESPONSABILITÀ (ART. 91 CCNL 2006-2009 E ART. 25 D.LGS.150/2009)

Come stabilito dal comma 1 dell'art 91 ccnl 2006-2009, 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.

Agli incarichi di cui al sopra è correlata una indennità annua lorda di importo variabile che, per il personale di categoria D, sarà compresa tra un minimo di € 1.033 ed un massimo di € 5.165 (comma 4 art 91. Ccnl 2006-2009), di cui un terzo corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

L'entità dell'indennità viene fissata tenendo conto dei seguenti criteri:

- grado di responsabilità dell'incarico;
- grado di complessità dei processi decisionali;
- grado di complessità delle competenze connesse all'incarico;
- caratteristiche innovative della professionalità richiesta;
- necessità per lo svolgimento dell'incarico di specifiche abilitazioni professionali.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 75 comma 5 ccnl 2006-2009, si prevede che la verifica dei risultati sia effettuata dal Direttore Amministrativo/Direttore Generale previa verifica del raggiungimento degli obiettivi specificati nella programmazione 2012, e previa acquisizione motivata per iscritto di ogni elemento ed informazione utile a tal fine.

Nel caso in cui la verifica sia negativa, il Direttore amministrativo/Direttore Generale contesta per iscritto gli addebiti all'interessato il quale può presentare entro venti giorni contro deduzioni anche per il tramite delle Organizzazioni Sindacali cui aderisce e conferisce mandato.

Ricevute le contro deduzioni il Direttore amministrativo/Direttore Generale adotta il provvedimento finale.

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

PUNTO 3 – INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO E DI RISCHIO

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

- **Indennità di reperibilità** : pari ad euro 5,00 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 per i percorsi fuori provincia sulla base di verifiche effettuate dall'Ufficio Econmato.
- **Indennità di rischio da 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 nella misura giornaliera di € 3,76 ai lavoratori centralinisti non vedenti.

PUNTO 4 – INDENNITÀ ACCESSORIA DI PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE (B,C,D)

Le parti danno atto che, a partire dall'anno 2006, all'interno dell'Ateneo esiste un sistema di valutazione individuale annuale 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.

L'Amministrazione procede alla valutazione della produttività individuale attraverso schede di valutazione individuali.

I responsabili delle strutture di appartenenza forniscono al Direttore Amministrativo/ Direttore Generale, con cadenza annuale, sulla base delle schede di valutazione, tutti gli elementi necessari alla valutazione. A tal proposito, si fa presente che, ai sensi di quanto previsto nell'art. 9 e dal Titolo III del d.lgs. 150/2009, è prassi consolidata dare evidenza nella scheda obiettivi dell'apporto di ogni unità di personale al raggiungimento degli stessi all'interno della struttura di assegnazione.

Il Direttore Amministrativo/ Direttore Generale potrà richiedere ulteriore istruttoria e motivazione delle valutazioni espresse dalle strutture.

La valutazione individuale finale è effettuata dal Direttore Amministrativo/ Direttore Generale, previa acquisizione per iscritto di ogni elemento ed informazione utile dalle relative strutture.

La valutazione individuale finale è espressa in un punteggio compreso tra 0 – 10, articolato anche in decimali e viene trasmessa all'interessato dal Responsabile del Settore/ Servizio:

- In caso di valutazione compresa tra 0 e 5,9 la valutazione verrà ritenuta negativa ed al valutato non verrà riconosciuta alcuna indennità;
- in caso di valutazione compresa tra 6 e 7,9 al valutato verrà riconosciuta un indennità nella misura dell'80%;
- in caso di valutazione compresa tra 8 e 10 al valutato verrà corrisposta un indennità nella misura del 100%.

Il valutato in caso di esito negativo, può esprimere entro venti giorni le proprie osservazioni anche per il tramite delle Organizzazioni Sindacali cui aderisce e conferisce mandato.

Gli eventuali esiti negativi della valutazione individuale nonché le osservazioni presentate al Direttore Amministrativo/ Direttore Generale dall'interessato verranno valutati da una Commissione presieduta da un delegato del Rettore e formata da due componenti designati dall'Amministrazione e due dalle OO.SS. e, sulla base delle predette valutazioni, il Direttore Amministrativo/ Direttore Generale assume il proprio provvedimento conclusivo

A decorrere dal 01.01.2012, l'indennità di cui al presente articolo differenziata in base alle categorie del personale è erogata, a titolo di acconto, in rate mensili salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'esito della valutazione nei seguenti importi:

Categoria	Indennità di produttività individuale
Categoria B	€ 2,00
Categoria C	€ 4,00
Categoria D	€ 6,00

PUNTO 6 – INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE (ART. 88, COMMA 2 LETTARA F) CCNL 2006-2009)

Per il personale delle categorie contrattuali B- C- D è corrisposta un'indennità accessoria mensile finalizzata a promuovere il miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia dell'Amministrazione nella sua produttività organizzativa e della qualità dei servizi.

Detta Indennità è prevista, quale componente della struttura retributiva, dall'art. 88 comma 2, lett. f) del CCNL 2006-2009, contratto che conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo.

Le parti confermano le quote mensili della sotto riportata tabella

Categoria	Posizione economica	Indennità accessoria mensile
Categoria B	Tutte	€ 81,50
Categoria C	1,3,4,5,6 e 7	€ 152,00
	2	€ 167,00
Categoria D	Tutte	€ 232,20

PUNTO 7 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Al punto tre delle disposizioni particolari viene stabilito che, le risorse variabili del fondo art. 87 ccnl 2006-2009 per l'anno 2012 pari ad € 58.240,56, vengano portate in aumento del fondo per l'anno 2013 ai sensi dell'art. 88 comma 5 ccnl 2006-2009:

L'ipotesi di utilizzo dei fondi viene così riassunto:

Fondo Art. 90 CCNL 2006-2009

Voci Contrattate	Previsione 2012
Retribuzione di posizione e risultato personale categoria EP	186.131,25

Totale Contrattato	186.131,25
---------------------------	-------------------

Fondo art 87 CCNL 2006-2009

Voci Contrattate	Previsione 2012
------------------	-----------------

Indennità di Responsabilità	60.000,00
Indennità di Reperibilità	1.825,00
Indennità di Guida	4.000,00
Indennità di rischio da laboratorio e di stabulari	4.356,00
Indennità centralinista non vedente	1.106,88
Indennità accessoria di produttività individuale	10.167,00
Indennità Accessoria Mensile (IMA)	394.784,90
Risorse variabili rimandate ad anno successivo	58.240,56

Totale Contrattato	534.480,34
---------------------------	-------------------

Voci non contrattate

Trattamento integrativo di Ateneo Collaboratori ed Esperti Linguistici	3.000,00
--	----------

Totale Ipotesi Utilizzo Fondi art 87 e 90 anno 2012	723.611,59
--	-------------------

La Direttrice Generale
F.to(Dott.ssa Maria Orfeo)