



RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO

ANNO 2015

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

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

Data di sottoscrizione	05/10/2015
Periodo temporale di vigenza	01.01.2015 – 31.12.2015
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>
Intervento dell'organo di Controllo interno. Allegazione della Certificazione alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con verbale del 12/08/2015
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria *	<p>È stato adottato in data 28.01.2015 il Piano triennale della performance 2015-2017 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>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.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di cui ai commi all'ex art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>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.</p>



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 2015 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 € 773.342,45 annue lorde.

L'ipotesi di utilizzo dei fondi viene così riassunta:

Fondo Art. 90 CCNL 2006-2009

ISTITUTI	Previsione 2015
Retribuzione di posizione e risultato personale categoria EP	181.191,25
Risorse variabili rimandate ad anno successivo	16.098,52
Totale Contrattato	197.289,77

Fondo art 87 CCNL 2006-2009

ISTITUTI	Previsione 2015
----------	-----------------

A valere su risorse fisse:

Indennità di Responsabilità	74.000,00
Indennità di Reperibilità	3.650,00
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)	385.719,60
Progressioni economiche all'interno della categoria	8.549,63
Totale Contrattato (risorse fisse)	481.778,11

A valere su risorse variabili:

Indennità accessoria di produttività individuale	45.225,00
Risorse variabili rimandate ad anno successivo	49.049,57
Totale Contrattato (risorse variabili)	94.274,57

Totale Ipotesi Utilizzo Fondi art 87 e 90 anno 2015	773.342,45
--	-------------------

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



Le Aree e gli Uffici sono, quindi, così collocati:

Area affari generali e istituzionali	Fascia 3	11.879,00
Area didattica e servizi agli studenti	Fascia 3	11.879,00
Area ICT	Fascia 3	11.879,00
Area risorse umane e organizzazione	Fascia 3	11.879,00
Area ricerca	Fascia 3	11.879,00
Area risorse ec. e fin.rie e contr. di gestione	Fascia 3	11.879,00
Area servizi tecnici e sicurezza	Fascia 3	11.879,00
Area Valutazione e qualità	Fascia 3	11.879,00
Nucleo di coordinamento sulla sicurezza e gestione dei rifiuti speciali	Fascia 3	11.879,00
Area formazione post – laurea	Fascia 3	11.879,00
Sistema bibliotecario	Fascia 2	10.069,10
Area patrimonio e servizi economici	Fascia 2	10.069,10
Ufficio progettazione e miglioramento dei servizi bibliotecari	Fascia 1	€ 3.099,00

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 2015, 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 2015 € 373.385,16

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 2015 € 12.334,44

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.

Nelle premesse dell'ipotesi di CCIA 2015 si evidenzia che nelle more di un più ampio accordo sull'intero sistema di assegnazione degli incarichi di responsabilità legato all'applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione ed all'individuazione delle complessità e delle competenze attribuite alle singole posizioni organizzative anche a seguito della conclusione dell'attività di mappatura dei processi, si ritiene di poter applicare i criteri di cui al predetto accordo del 03.07.2015 anche per l'anno 2015

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 2015 è articolata sulle seguenti cinque fasce:



FASCIA 1	€ 4.300,00
FASCIA 2	€ 1.400,00
FASCIA 3	€ 1.300,00
FASCIA 4	€ 600,00
FASCIA 5	€ 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 correlata alla funzione di Responsabile del Servizio prevenzione e Protezione, le cui competenze sono disposte dall'articolo 33 del decreto legislativo 81/2008;
- FASCIA 2 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 3 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 4 funzioni specialistiche e di responsabilità che si concretano nella gestione di processi e/o attività amministrative ritenute di alto rilievo;
- FASCIA 5 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 10,00 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 Economato. Economato e nel limite del budget annuale;

Al personale addetto alla guida dell'autobus con trasporto persone spetta un'indennità legata ai chilometri percorsi aumentata del 15%.



- **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)

Con delibera del S.A. del 21 aprile 2015 e del C.d.A. del 22 aprile 2015 l'Ateneo ha approvato "il Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Università degli studi di Teramo, successivamente integrato con delibera del S.A. e del C.d.A. del 24 giugno 2015;

Si ricorda che al punto tre delle disposizioni particolari del C.C.I.A. anno 2014 è stato stabilito che, le risorse variabili del fondo art. 87 ccnl 2008-2009 per l'anno 2014 pari ad € 91.514,57, vengono destinate, a valere sul contratto 2015, all'introduzione del sistema di valutazione della prestazione individuale ed organizzativa.

Il C.C.I.A. prende atto di quanto sopra detto e stabilisce 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.

La valutazione individuale finale è 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 corrisponde 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 – LIMITI DI CUMULO

Si introduce un limite di cumulo tra indennità accessorie percepite in virtù degli istituti previsti dal C.C.I.A. ed eventuali compensi finanziati dall'esterno percepiti dal dipendente:

1. Al personale che nel corso dell'anno precedente abbia percepito a titolo di compensi finanziati dall'esterno (quali ad esempio proventi c/terzi, altri progetti finanziati dall'esterno ecc..) un importo complessivo pari o superiore a quanto spettante a titolo di trattamento accessorio di cui al presente C.C.I.A. non verranno erogate per l'anno in corso le indennità in esso previste;
2. Al personale che nel corso dell'anno precedente abbia percepito a titolo di compensi finanziati dall'esterno (quali ad esempio proventi c/terzi, altri progetti finanziati dall'esterno ecc..) un importo complessivo inferiore a quanto spettante a titolo di trattamento accessorio di cui al presente C.C.I.A. per l'anno in corso verrà erogata solo la differenza tra quanto spettante a titolo di trattamento accessorio e quanto percepito a titolo di compenso finanziato dall'esterno.



PUNTO 8 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Al punto tre delle disposizioni particolari viene stabilito che, le quote residue delle risorse variabili del fondo art. 87 ccnl 2006-2009 per l'anno 2015 pari ad € 49.049,57, vengono destinate, a valere sul contratto 2016, al finanziamento del sistema di valutazione della prestazione individuale ed organizzativa.

Al punto quattro 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 2016.

PUNTO 9 – 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 2015 € 8.549,63;

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.

La Direttrice Generale
(Dott.ssa Maria Orfeo)

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO
COLLEGIO DEI REVISORI DI CONTI

IPOTESI DI CCIA - PARTE ECONOMICA 2015

(Trattamento accessorio del personale MI, B, C, D, EP, ex artt. 87 e 90 del CCNL 2006-2009)

CERTIFICAZIONE

(art. 5 del CCNL 2006-2009)

Con e-mail del 21/7/2015, per conto del Responsabile dell'ufficio Programmazione e Relazioni Sindacali dott.ssa Pompili, il Dott. Santoro, funzionario del predetto ufficio, ha trasmesso a questo Collegio dei Revisori l'ipotesi di contratto collettivo integrativo di Ateneo - parte economica per l'anno 2015, siglata dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale in pari data relativo alla determinazione dei fondi per il trattamento accessorio di cui agli artt. 87 e 90 del CCNL 2006-2009 e al loro ammontare, per la verifica e la certificazione ai sensi dell'art. 40/b) comma 1, del dlgs n. 165/2001 e dell'art. 1 commi 189, 190, 196 della l. n. 206/2005. Sempre con la medesima mail, sono state trasmesse le relazioni tecnico-finanziarie (una per il fondo ex art. 87 e un'altra per il fondo ex art. 90), la relazione illustrativa, in ossequio a quanto previsto dalla circolare del SIVC n. 25 del 19 luglio 2012 e la nota di accompagnamento a tutta la suddetta documentazione prot. 7067 del 21/7/2015 con cui il Direttore Generale dott.ssa Orfeo richiede a questo Collegio la verifica prevista dall'art. 5 del conl. del 16/10/2010 e dall'art. 40 bis del D. lgs. 30/9/2008, nonché la certificazione dei fondi ai sensi dell'art. 1 comma 189 e c.s. della legge 206/2005.

Con e-mail del 3/8/2015 inviata al Direttore Generale dell'Ateneo, il Presidente di questo Collegio di revisione ha richiesto chiarimenti ed informazioni in merito ad alcuni contenuti dell'ipotesi di ccia 2015 ora in esame, con successiva e-mail del 6/8/2015 inviata dalla responsabile dell'ufficio programmazione e relazioni sindacali dott.ssa Pompili, e stato dato esito alla suddetta richiesta di chiarimenti con apposita nota del 5/8/2015 del Direttore Generale, allegata alla medesima e-mail.

Tutto ciò premesso, passando all'esame dell'ipotesi di contratto ora ricordato, il Collegio prende atto che la trasmissione dell'ipotesi di conl. siglata in data 21/7/2015 è stata fatta nei tempi utili previsti dalla normativa (entro 5 gg. dalla sottoscrizione); inoltre il Collegio prende positivamente atto che, a differenza di quanto avvenuto negli anni scorsi quando l'ipotesi di conl. veniva sottoscritta al termine dell'anno di riferimento o addirittura nell'anno successivo, la presente

[Firma]

ipotesi contrattuale è stata sottoscritta appunto in data 21/7/2015, ossia poco dopo la metà dell'anno di riferimento ed auspica che si arrivi già a partire dal prossimo anno, alla situazione ottimale di autosostentimento all'inizio dell'anno di riferimento, 2016.

Il Collegio osserva, poi, che sono stati assolti quegli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del distacco di un'azione della retribuzione accessori, più in particolare, è stato adottato, in data 28/1/2017, il Piano triennale della *performance* 2015-2017 previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009; sempre in data 28/1/2017, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 previsto dall'art. 11 e 12 del D.Lgs. 150/2009; sono stati assolti gli obblighi di cui agli ulteriori comma del citato art. 11; risulta, altresì, che la Relazione della *performance* 2011 è stata validata dall'OPV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, con verbale del 23 ottobre 2012, quella del 2012 con verbale del 16 settembre 2013 e quella del 2013 con verbale del 15 settembre 2014.

Inoltre, è importante sottolineare come tratto significativo della presente ipotesi di accordo, che con deliberazioni del Senato Accademico del 21/4/2015 e del Consiglio di Amministrazione del 20/4/2015 (e poi integrate con successive deliberazioni dei suddetti organi entrambe adottate in data 24/6/2015) è stato approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Università di Teramo e che, in considerazione di ciò, la presente ipotesi prevede risorse della parte variabile del fondo ex art. 87 (€ 45.225.000) finalizzate a detto nuovo sistema di valutazione del personale.

Relativamente alla parte dell'ipotesi di contratto relativa alla categoria EF (fondo ex art. 90 CCNL 2006-2009), il Collegio l'ha esaminata secondo i seguenti profili:

- rispetto delle finalità dell'accordo e dell'aderenza dei contenuti ai nuclei espressamente definiti dal CCNL, come ipotizzati nella relazione illustrativa;
- rispetto del limite di spesa del relativo fondo;
- rispetto della corrispondenza tra le risorse aventi certezza e stabilità e gli utilizzi aventi la medesima natura.

In merito al primo aspetto, il Collegio rileva che, per quanto si evince dalla relazione illustrativa, sono state individuate tre fasce della retribuzione di posizione da assegnare al personale ep I (a differenza delle precedenti contrattazioni, la fascia 1 corrisponde ora alla retribuzione di posizione più bassa, la fascia 2 quella media, la 3 quella più alta, gli importi corrispondenti sono rimasti quelli della precedente contrattazione integrativa) e, a seguito di "pesatura" di ciascuna di esse, si è sviluppato un modello organizzativo che prevede n. 10 aree associate alla fascia 1, n. 2 aree

[Handwritten signatures and initials]

alla fascia 2 ed un'area alla fascia 1. In merito questo Collegio ribadisce quanto inserito nelle precedenti certificazioni degli anni scorsi, ossia di ritenere opportuno per il futuro, operare una ulteriore e maggiore differenziazione delle varie retribuzioni di posizione associate a ciascuna area o gruppo di aree, in base ai vigenti criteri.

Il fondo ex art. 90 risulta essere costituito correttamente secondo le vigenti disposizioni di legge e contrattuali e, del pari, utilmente finalizzato. Con particolare riferimento alle decurtazioni previste dal legislatore, si dà atto che sono state correttamente computate e defilate dal fondo quelle previste dall'art. 1, comma 189, della L. n. 266/2005 (tetto 2004-10%) e dall'art. 9, comma 2-bis, del d.L. n. 78/2010, convertito dalla L. n. 122/2010 (rispetto del limite 2010 e successiva riduzione proporzionale in ragione della riduzione di personale).

A quest'ultimo proposito (decurtazioni ex art. 9, comma 2-bis del d.L. n. 78/2010 a valersi sia per il fondo ex art. 90 ora in trattazione che per quello ex art. 87 come di seguito), si precisa che il comma 456 dell'art. 1 della recente legge n. 47/2013 ha modificato il suddetto comma disponendo una "stabilizzazione" di dette decurtazioni a decorrere dall'1/1/2015 e che, in ottemperanza alla relativa circolare applicativa della Ragioneria Generale dello Stato n. 20 del 08/5/2015 prot. 49875 nel caso di codesta Amministrazione, l'importo delle decurtazioni da operare dall'1/1/2015 coincide con le riduzioni effettuate per l'anno 2014 ai sensi del richiamato art. 9, comma 2-bis per effetto sia della riconduzione del fondo al limite soglia 2010 che della decurtazione funzionale alla riduzione del personale in servizio.

Viene altresì verificata la corrispondenza tra le risorse aventi certezza e stabilità e gli utilizzi aventi la medesima natura.

La contrattazione decentrata ha disposto, inoltre, che ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 2006-2009, le risorse variabili di questo fondo, non utilizzate né attribuite (pari ad € 16.098,52), vengano portate ad incremento del fondo per l'anno 2016, nel rispetto della finalità già individuata.

Relativamente alla parte dell'ipotesi di contratto inerente alle categorie B, C e D (fondo ex art. 87 CCNL 2006-2009), il Collegio l'ha esaminata secondo i medesimi profili sindacati, non rintracciando, neppure in questo caso, elementi che inducano a osservazioni o riserve sostanziali.

Si rileva che, come parimenti disposto per il fondo ex art. 90, è stato concordato tra le parti che le risorse variabili del fondo ex art. 87, non utilizzate né attribuite (pari ad € 49.049,57), verranno portate ad incremento del medesimo fondo per l'anno 2016, nel rispetto della finalità già

[Firma]

individuato. Anche in questo caso, sono state applicate correttamente le decurtazioni del fondo previste dal legislatore (si riportano le considerazioni già precedentemente espresse relativamente all'avvenuta modifica dell'art 9 comma 2-bis del d.l. n.78/2010 ad opera dell'art.1 comma 436 l.147/2013) ed il fondo risulta correttamente costituito e finalizzato. In merito a quest'ultimo aspetto, questo Collegio ritiene di evidenziarne i seguenti passaggi più significativi. Nel rispetto del principio cardine di attribuzione selettiva di incentivi economici al personale, si prende atto che l'erogazione dell'indennità accessoria di produttività collettiva ed individuale viene erogata sulla base del sistema di valutazione individuale legato alla premialità previsto nel neo adottato " Sistema di misurazione e valutazione delle performance " . L'erogazione di un terzo dell'indennità di responsabilità è legata al sistema di valutazione del personale responsabile di unità organizzativa previsto nel predetto sistema. Le varie indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti vengono erogate esclusivamente a coloro che si trovano effettivamente nelle situazioni giudicate meritevoli di titolo. L'indennità accessoria mensile 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. La medesima indennità accessoria mensile a valutazione, analogamente a quanto stabilito nel precedente ccnl del 2004, è legata ai risultati positivi relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno precedente dall'Ateneo e attestati dal fatto che l'incidenza dello stesso Ateneo 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).

Resta da segnalare, in ossequio al principio di selettività delle progressioni di carriera, che questa ipotesi contempla per l'anno 2015 una quota parte di € 8.549,63 (ubbizzate dalle risorse fisce del fondo) destinato al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, a fronte di n.207 unità di personale che hanno maturato i requisiti di partecipazione previsti dal ccnl, la stessa ipotesi rinvia ad un successivo accordo per la fissazione dei criteri di selezione ai sensi dell'art.82 comma 2 del ccnl 2006-2009.

In conclusione, auspicando quanto già sulindicato, che a partire dall'anno prossimo, migliorando di un ulteriore gradino la tempistica di approvazione, si possa addivergere ad una sottoscrizione del ccnl all'inizio dell'anno di riferimento, il Collegio, verificata la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art.40 bis del D.Lgs. 165/01 e dell'art.5 del ccnl del 16/10/2010 ritiene di poter certificare positivamente la disciplina di costituzione dei fondi per il trattamento accessorio del personale delle cat. B, C, D, EE per l'anno 2015, pari ad € 19.789,77.

W A 11

fondo dipendente (fondo ex art. 90 CCNI 2006-2009) e ad € 850.000,00 fondo dipendente (fondo ex art. 87 CCNI 2006-2009) ai sensi dell'art. 100 del D.Lgs. n. 366/2003 e del relativo utilizzo;

Inoltre, ai sensi della più citata circolare appaltativa della Ragioneria Generale dello Stato n. 20 del 9/3/2011 prot. 29875 in tema di decurtazioni permanenti da applicarsi a decorrere dal 2015 ai fondi della categoria calistiva, questo Collegio certifica che l'ammontare dell'importo di detta decurtazione permanente previsto dall'art. 456 della legge n. 147/2013 non è inferiore a quello generato secondo le indicazioni fornite dalle precedenti circolari, sempre della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011, n. 25/2012 e n. 15/2014.

Lama, 12/8/2015

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

dot.  ADRIANO TADDEI

dot.  ALESSANDRO PANESI

dot.ssa  MARIA CONCETTA SIRELLA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

IPOTESI DI CCIA - PARTE ECONOMICA 2015

(trattamento accessorio del personale cat. B, C, D, EP, ex artt. 87 e 90 del CCNI 2006-2009)

CERTIFICAZIONE

(art. 5 del CCNI 2006-2009)

Con e-mail del 21/7/2015, per conto del Responsabile dell'Ufficio Programmazione e Relazioni Sindacali dott.ssa Pompili, il dott. Santori, funzionario del predetto ufficio, ha trasmesso a questo Collegio dei Revisori l'ipotesi di contratto collettivo integrativo di Ateneo, parte economica per l'anno 2015, siglata dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale in più parti, relativa alla determinazione dei fondi per il trattamento accessorio di cui all'art. 87 e 90 del CCNI 2006-2009 e al loro utilizzo, per la verifica e la certificazione ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 1, commi 189, 190, 196 della L. n. 266/2005. Sempre con la medesima mail, sono state trasmesse le relazioni tecnico-finanziarie (una per il fondo ex art. 87 e un'altra per il fondo ex art. 90), la relazione illustrativa, in ossequio a quanto previsto dalla circolare del MEF n. 25 del 19 luglio 2012 e la nota di accompagnamento a tutta la suddetta documentazione prot. 7067 del 21/7/2015 con cui il Direttore Generale dott.ssa Orfeo richiede a questo Collegio la verifica prevista dall'art. 5 del con. del 16/10/2010 e dall'art. 40 bis del d.lgs. 30/3/2001, nonché la certificazione dei fondi ai sensi dell'art. 1, commi 189 e ss. della legge 266/2005.

Con e-mail del 4/8/2015 inviata al Direttore Generale dell'Ateneo, il Presidente di questo Collegio di revisione ha richiesto chiarimenti ed informazioni in merito ad alcuni contenuti dell'ipotesi di ccia 2015 ora in esame; con successiva e-mail del 6/8/2015 inviata dalla responsabile dell'ufficio programmazione e relazioni sindacali dott.ssa Pompili, è stata data esito alla suindicata richiesta di chiarimenti con apposita nota del 5/8/2015 del Direttore Generale, allegata alla medesima e-mail.

Tutto ciò premesso, passando all'esame dell'ipotesi di contratto ora ricordato, il Collegio prende atto che la trasmissione dell'ipotesi di con. siglata in data 21/7/2015 è stata fatta nei termini previsti dalla normativa (entro 5 gg dalla sottoscrizione); inoltre il Collegio prende positivamente atto che, a differenza di quanto avvenuto negli anni scorsi quando l'ipotesi di con. veniva sottoscritta al termine dell'anno di riferimento e addirittura nell'anno successivo, la predetta

U. [firma] 17

ipotesi contrattuale è stata sottoscritta appunto in data 21/7/2015, ossia poco dopo la metà dell'anno di riferimento ed auspica che si arrivi già a partire dal prossimo anno, alla situazione ottimale di sottoscrizione all'inizio dell'anno di riferimento, 2016.

Il Collegio osserva, poi, che sono stati assolti quegli obblighi di legge che in caso di inadempimenti comportano la sanzione del distacco di erogazione della prestazione accessoria, più in particolare, è stato adottato, in data 28/1/2013, il Piano triennale della *performance* 2013-2017 previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 e sempre in data 28/1/2013, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2017 previsto dall'art. 11 e 2 del D.Lgs. 150/2009, sono stati assolti gli obblighi di cui agli ulteriori commi del citato art. 11, risulta, altresì, che la Relazione della *performance* 2011 è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 con verbale del 27 ottobre 2012, quella del 2012 con verbale del 16 settembre 2013 e quella del 2013 con verbale del 15 settembre 2014.

Inoltre è importante sottolineare come tratto significativo della presente ipotesi di accordo che con deliberazioni del Senato Accademico del 21/4/2015 e del Consiglio di Amministrazione del 22/4/2015 e poi integrate con successive deliberazioni dei suddetti organi entrambe adottate in data 21/6/2015, è stato approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Università di Teramo e che, in considerazione di ciò, la presente ipotesi prevede risorse della parte variabile del fondo ex art. 37 (€ 45.225,00) finalizzate a detto nuovo sistema di valutazione del personale.

Relativamente alla parte dell'ipotesi di contratto relativa alla categoria EP (fondo ex art. 30 CCNL 2006-2009), il Collegio P ha esaminata secondo i seguenti profili:

- rispetto delle finalità dell'accordo e dell'aderenza dei contenuti ai rinvii espressamente delimitati dal CCNL, come riportati nella relazione illustrativa;
- rispetto del limite di spesa del relativo fondo;
- rispetto della corrispondenza tra le risorse aventi certezza e stabilità e gli utilizzi aventi la medesima natura.

In merito al primo aspetto, il Collegio rileva che, per quanto si evince dalla relazione illustrativa, sono state individuate tre fasce della retribuzione di posizione da assegnare al personale ep (a differenza delle precedenti contrattazioni, la fascia 1 corrisponde ora alla retribuzione di posizione più bassa, la fascia 2 quella media, la 3 quella più alta; gli importi corrispondenti sono rimasti quelli della precedente contrattazione integrativa) e, a seguito di "pesatura" di ciascuna di esse, si è sviluppato un modello organizzativo che prevede n. 10 aree associate alla fascia 1, n. 2 aree

W J P

alla fascia 2 ed un'area alla fascia 1. In merito questo Collegio ribadisce quanto assunto nelle precedenti certificazioni degli anni scorsi, ossia di ritenere opportuno, per il futuro, operare una ulteriore e maggiore differenziazione delle varie retribuzioni di posizione associate a ciascuna area o gruppo di aree, in base ai vigenti criteri.

Il fondo ex art. 90 risulta essere costituito correttamente secondo le vigenti disposizioni di legge e contrattuali e del pari, utilmente finalizzato. Con particolare riferimento alle decurtazioni previste dal legislatore, si dà atto che sono state correttamente computate e defalcate dal fondo quelle previste dall'art. 1, comma 189, della L. n. 266/2005 (telletto 2004 - 10%) e dall'art. 9, comma 2-bis, del d.l. n. 78/2010, convertito dalla l. n. 122/2010 (rispetto del limite 2010 e successiva riduzione proporzionale in ragione della riduzione di personale).

A quest'ultimo proposito (decurtazioni ex art. 9 comma 2-bis del d.l. n. 78/2010 a valersi sia per il fondo ex art. 90 ora in trattazione che per quello ex art. 87 come di seguito), si precisa che il comma 456 dell'art. 1 della recente legge n. 147/2013 ha modificato il suddetto comma disponendo una "stabilizzazione" di dette decurtazioni a decorrere dall'1/1/2015 e che, in ottemperanza alla relativa circolare applicativa della Ragioneria Generale dello Stato n. 20 dell'8/5/2015 prot. 39873, nel caso di codesta Amministrazione, l'importo delle decurtazioni da operare dall'1/1/2015 coincide con le riduzioni effettuate per l'anno 2014 ai sensi del richiamato art. 9, comma 2-bis, per effetto sia della riconduzione del fondo al limite soglia 2010 che della decurtazione funzionale alla riduzione del personale in servizio.

Viene altresì verificata la corrispondenza tra le risorse aventi certezza e stabilità e gli utilizzi aventi la medesima natura.

La contrattazione decentrata ha disposto, inoltre, che ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 2006-2009, le risorse variabili di questo fondo, non utilizzate né attribuite (pari ad € 16.098,52), vengano portate ad incremento del fondo per l'anno 2016, nel rispetto della finalità già individuata.

Relativamente alla parte dell'ipotesi di contratto inerente alle categorie B, C e D (fondo ex art. 87 CCNL 2006-2009), il Collegio l'ha esaminata secondo i medesimi profili sindacati, non rintracciando, neppure in questo caso, elementi che inducano a osservazioni o riserve sostanziali.

Si rileva che, come parimenti disposto per il fondo ex art. 90, è stato concordato tra le parti che le risorse variabili del fondo ex art. 87, non utilizzate né attribuite (pari ad € 49.049,57), verranno portate ad incremento del medesimo fondo per l'anno 2016, nel rispetto della finalità già

U
H
T

individuata. Anche in questo caso, sono state applicate correttamente le deduzioni del fondo previste dal legislatore (si riportano le considerazioni già precedentemente esposte relativamente all'avvenuta modifica dell'art 9 comma 2-bis del d.l. n.78/2010 ad opera dell'art.1 comma 456 l.147/2013) ed il fondo risulta correttamente costituito e finalizzato. In merito a quest'ultimo aspetto, questo Collegio ritiene di evidenziarne i seguenti passaggi più significativi. Nel rispetto del principio cardine di attribuzione selettiva di incentivi economici al personale, si prende atto che l'erogazione dell'indennità accessoria di produttività collettiva ed individuale viene erogata sulla base del sistema di valutazione individuale legato alla premialità previsto nel neo adottato "Sistema di misurazione e valutazione delle performance". L'erogazione di un terzo dell'indennità di responsabilità, è legata al sistema di valutazione del personale responsabile di unità organizzativa previsto nel predetto sistema. Le varie indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti vengono erogate esclusivamente a coloro che si trovano effettivamente nelle situazioni giudicate meritevoli di tutela. L'indennità accessoria mensile è prevista, quale componente della struttura retributiva, dall'art.38 comma 2 lett.1) del ccnl 2006-2009, contratto che conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo. La medesima indennità accessoria mensile a valutazione, analogamente a quanto stabilito nel precedente ccnl del 2014, è legata ai risultati positivi relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno precedente dall'Ateneo e attestati dal fatto che l'incidenza dello stesso Ateneo 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).

Resta da segnalare, in ossequio al principio di selettività delle progressioni di carriera, che questa ipotesi contempla per l'anno 2015 una quota parte di € 8.549,63 (utilizzate dalle misure fisce del fondo) destinata al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali a fronte di a.207 unità di personale che hanno maturato i requisiti di partecipazione previsti dal ccnl. La stessa ipotesi rinvia ad un successivo accordo per la fissazione dei criteri di selezione ai sensi dell'art.33 comma 2 del ccnl 2006-2009.

In conclusione, auspicando quanto già suindicato che a partire dall'anno prossimo, migliorando di un ulteriore gradino la tempistica di approvazione, si possa addiventare ad una sottoscrizione del ccia all'inizio dell'anno di riferimento, il Collegio, verificata la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art 40 bis del D.Lgs.165/01 e dell'art.5 del ccnl del 16/10/2010 ritiene di poter certificare positivamente la disciplina di costituzione dei fondi per il trattamento accessorio del personale delle cat. B, C, D, GI per l'anno 2015 pari ad € 197.289,77

W J 11

fondo dipendente (fondo ex art. 20 CCNL 2006-2009) e al € 850.160,20 fondo dipendente (fondo ex art. 87 CCNL 2006-2009) ai sensi dell'art. 1 comma 189 e ss. della legge n. 266/2005 e dal relativo utilizzo.

Inoltre, ai sensi della citata circolare applicativa della Ragioneria Generale dello Stato n. 20 dell'8/5/2011 prot. 39823 in tema di decurtazioni permanenti da applicarsi a decorrere dal 2013 ai fondi della contrattazione collettiva, questo Collegio certifica che l'ammontare dell'impatto di detta decurtazione permanente previsto dall'art. 1 comma 436 della legge n. 147/2013 non è inferiore a quello generato secondo le indicazioni fornite dalle precedenti circolari sempre della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011, n. 25/2012 e n. 15/2014.

Parma, 12/8/2015

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

dot.  ARTURO LADOLLA

dot.  ALESSANDRO PANESI

dot.ssa  MARIA CORNELIA SERLUCA