

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER IL PERSONALE  
TECNICO-AMMINISTRATIVO**

**Anno 2013**

# **Relazione illustrativa**

## **Indice**

### ***Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto***

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

***Modulo II – Illustrazione dell’articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili***

## Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione è redatta, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001, e secondo gli schemi standard predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (Circolare n. 25/2012), a corredo della costituzione del fondo per la corresponsione del trattamento economico accessorio del personale di categoria B-C-D per l'anno 2013.

Le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, il giorno 22 dicembre 2010, hanno sottoscritto, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16 ottobre 2008, il Contratto Collettivo Integrativo relativo, tra l'altro, alla disciplina dei criteri e delle modalità di corresponsione del trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo. Le disposizioni contenute nel contratto integrativo hanno durata fino all'entrata in vigore del successivo CCNL.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinate, entro l'anno precedente a quello di competenza, attraverso la sottoscrizione di specifici accordi tra parte pubblica e parte sindacale che, a tutti gli effetti, hanno valore di integrazione dello stesso contratto integrativo.

All'accordo integrativo definitivo in merito alle poste del fondo trattamento accessorio per il personale di categoria B-C-D per l'anno 2013 si è pervenuti a seguito di "preintese" raggiunte nell'ambito dei lavori istruttori dei Tavoli Tecnici, e approvate in sede di contrattazione Integrativa nella seduta del 16 aprile 2013 (Verbale n. 1 del 16 aprile 2013).

La delegazione trattante e firmataria dell'accordo integrativo è composta, per la parte pubblica, dal Rettore e dal Direttore Generale e, per la parte sindacale, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di comparto (Fic-Cgil, Uil-Pa, Cisl-Università, Csa di Cisl Università, Confsal Fed. Snals Università Cisapuni).

Soggetti destinatari è tutto il personale tecnico amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, inquadrato nelle categorie B, C e D.

L'accordo integrativo sottoscritto in data 16 aprile 2013 ha stabilito le risorse da destinare ai vari Istituti del trattamento accessorio 2013. Pertanto, l'ammontare del Fondo per il trattamento economico accessorio è stato ripartito come rappresentato nella tabella che segue:

INDENNITÀ	RIPARTIZIONE (VERBALE N. 1 DEL 16.04.2013)	INCIDENZA % SUL FONDO
PEO	0,00	0,00
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (Indennità di Posizione e Indennità di risultato soggetta a valutazione annuale)	141.839,00	41,37%
INDENNITÀ DIRETTA A REMUNERARE INCARICHI SPECIALI: (Vice Responsabili e altri incarichi speciali)	14.000,00	4,08%
INDENNITÀ PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGIO	30.000,00	8,75%
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ	15.000,00	4,38%
INDENNITÀ MENSILE EX ART. 41 CCNL 2005	72.000,00	21,00%
INDENNITÀ DI PRODUTTIVITÀ	70.000,00	20,42%
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 342.839,00</b>	<b>100%</b>

Il predetto accordo integrativo tiene conto dei principi generali posti dal titolo III del D.Lgs. 150/2009 (Merito e Premi) e dal CCNL vigente, improntando l'attribuzione del trattamento economico accessorio a principi di corrispettività, selettività e premialità necessari per assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, remunerando la performance individuale, la performance organizzativa, nonché l'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

In particolare, è destinato al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota importante del trattamento accessorio complessivo, come evidenziato dalle

percentuali di incidenza sul Fondo complessivo riportate nella tabella di cui sopra (circa 20% per l'indennità di produttività e circa 10% dell'indennità di responsabilità soggetta a valutazione): tale quota viene utilizzata per retribuire istituti incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa, i quali prevedono una valutazione della performance individuale.

**Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Contratto Collettivo Integrativo: 22 dicembre 2010 Accordo Integrativo: Verbale di Contrattazione Integrativa n. 1 del 16 aprile 2013	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2013	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b>            Rettore Università degli Studi del Molise            Direttore Generale Università degli Studi del Molise</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b>            Flc-Cgil, Uil-Pa, Cisl-Università, Csa di Cisl Università, Confasal Fed. Snals Università Cisapuni</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b>            Flc-Cgil, Uil-Pa, Cisl-Università, Csa di Cisl Università, Confasal Fed. Snals Università Cisapuni</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	personale tecnico amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, inquadrato nelle categorie B, C e D	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Distribuzione Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale – anno 2013: a) indennità di responsabilità b) indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagio c) indennità di reperibilità d) indennità per remunerare incarichi speciali e) indennità mensile ex art. 41 CCNL 2005 f) indennità di produttività collettiva e miglioramento servizi g) progressione economica orizzontale (PEO)	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo: Verbale n. 5 del 13.05.2013
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Il Piano della performance triennale 2011-2013 è stato approvato con D.R. n. 82 del 30/01/2011 e ratificato dal CdA dell'Ateneo nella seduta del 16/03/2011  È stato adottato il Programma triennale 2011-2013 per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato con D.R. n. 82 del 30/01/2011 e ratificato dal CdA dell'Ateneo nella seduta del 16/03/2011

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, sull'home-page dell'Ateneo, in specifica Sezione <i>"Trasparenza, valutazione e merito"</i></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 18.05.2012 (Verbale n. 4/2012)</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

***Modulo II – Illustrazione dell’articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili***

Con riferimento all’accordo integrativo sottoscritto in data 16 aprile 2013, il Fondo complessivo per il trattamento economico accessorio del personale TA per l’anno 2013, determinato ai sensi dell’art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/210, dell’art. 67, comma 5, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. 133/2008, dell’art. 1, comma 191 e comma 193 della L. 266/2005 e dal CCNL di comparto del 16 ottobre 2008, ammonta a complessivi Euro **342.839,00**, e trova copertura nella voce di costo del Bilancio di Ateneo dell’anno 2013 denominata “*Fondo per il trattamento accessorio personale B/C/D*” con codifica C.A.04.041.01.05.03, la cui disponibilità risulta essere pari ad Euro 432.000,00, come da Bilancio approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2012.

L’accordo si concretizza nella destinazione delle risorse disponibili del fondo 2013 tra i diversi istituti contrattualmente previsti, di seguito illustrati:

- a) Progressione Economica Orizzontale (PEO): non è previsto alcun onere per tale istituto, posto che per il triennio 2011-2013 hanno un valore esclusivamente giuridico, ai sensi dell’art. 9, comma 1, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, nonché la necessità di rendere indisponibili le risorse finanziarie alle stesse destinate fino al 31/12/2014 ai sensi dell’art. 14, comma 1, lettera a), del decreto legge n. 95 del 6 luglio 2012.
- b) Indennità di Responsabilità: alla luce dei cambiamenti e della riorganizzazione amministrativa derivata dall’entrata in vigore del nuovo statuto, in applicazione della normativa di riforma universitaria (L. 240/2010), è stata introdotta un’ulteriore fascia di responsabilità connessa all’aumento delle strutture organizzative, con particolare riferimento ai Coordinamenti (*Verbale di contrattazione integrativa n. 1 del 18 dicembre 2012*). Nel dettaglio l’indennità di responsabilità si compone delle seguenti parti:

*Indennità di Posizione:*

- I fascia Euro 250 mensili
- II fascia Euro 200 mensili
- III fascia Euro 150 mensili
- IV fascia Euro 120 mensili

*Indennità di Risultato:* pari al 30% della posizione e soggetta a valutazione annuale.

Sulla base del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*”, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 febbraio 2013, ai sensi del D. Lgs.n. 150/2009 e secondo le linee guida fornite dalla CiVIT (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche), i Responsabili di Area dovranno formulano al Dirigente una proposta di valutazione dei propri collaboratori rispetto al grado di partecipazione di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai fini dell’attribuzione dell’indennità di responsabilità per la parte variabile del 30%. Ai fini dell’erogazione della parte variabile dell’indennità di responsabilità soggetta a valutazione, sono individuate tre fasce di valutazione:

- con un punteggio da 0 a 40 verrà riconosciuta il 60% dell’indennità di risultato;
- con un punteggio da 41 a 70 verrà riconosciuta l’ 80% dell’indennità di risultato;
- con punteggio da 71 a 100 verrà riconosciuta il 100% dell’indennità di risultato.

c) Indennità diretta a remunerare incarichi speciali: tale indennità è riconosciuta al personale al quale viene affidato la responsabilità vicaria di strutture organizzative o altre tipologie di incarichi speciali formalmente definiti e collegati ad attività specifiche atte a garantire un più ottimale funzionamento dei servizi e delle strutture universitarie.

Alla Responsabilità vicaria è riconosciuta un'indennità di 50 euro mensili.

All'incarico speciale è riconosciuta un'indennità di 40 euro mensili.

d) Indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagio, riconosciuti al:

- Personale addetto ai servizi generali che assicura l'apertura/chiusura delle sedi e/o che fa turni (da 40 a 30 euro mensili)
- Ex agenti tecnici (40 euro mensili)
- Tecnici di laboratorio (40 euro mensili)
- Autisti (40 euro mensili)
- Autisti che operano in condizioni di particolare disagio (max euro 1.450 annui)

e) Indennità di Reperibilità, riconosciuta al:

- Personale che svolge funzioni di custode di un complesso universitario composto da più edifici (euro 120 mensili)
- Personale dell'area servizi tecnici in base all'attuale Regolamento per la disciplina del fondo di incentivazione per le attività di progettazione del Settore tecnico (euro 27,40/dì)
- Personale con competenze informatiche, esclusivamente per il periodo in cui è reperibile (euro 27,40/dì, fine settimana, festivi, periodi di chiusura delle sedi)

f) Indennità mensile ex art. 41 CCNL 2005:

g) Indennità di produttività: finalizzata a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'Amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali e a valorizzare il merito professionale secondo un sistema di valutazione stabilito di anno in anno dall'Amministrazione.

Sulla base del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*" i Responsabili di Area dovranno formulare al Dirigente una proposta di valutazione dei propri collaboratori rispetto al grado di partecipazione di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Le risorse saranno suddivise proporzionalmente in base alla percentuale di valutazione attribuita a ciascun dipendente.

Si attesta, pertanto, la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa come previsto dal Titolo III del D-Lgs. N. 150/2009.

Come già sopra evidenziato, in applicazione del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*", l'articolata attività di valutazione ivi prevista è utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di risultato per tutto il personale che ricopre ruoli di responsabilità e dell'indennità di produttività per tutto il rimanente personale. Ai fini della valutazione del personale verranno utilizzati i risultati della valutazione effettuata tramite l'apposita scheda di valutazione. I risultati di tale valutazione verranno utilizzati per graduare l'importo dell'indennità di produttività spettante al personale.