

Università degli Studi del Molise

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Anno 2014

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 2014.

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 2014 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 19 dicembre 2013 (Verbale n. 4 del 19 dicembre 2013) e successiva conferma nel verbale n. 2 del 06.03.2014.

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 19 dicembre 2013, come confermato con l'accordo del 06.03.2014, ha stabilito le risorse da destinare ai vari Istituti del trattamento accessorio 2014. Pertanto, l'ammontare del Fondo per il trattamento economico accessorio è stato ripartito come rappresentato nella tabella che segue:

INDENNITÀ	RIPARTIZIONE (VERBALE N. 4 DEL 19.12.2014)	INCIDENZA % SUL FONDO
PEO	0,00	0,00
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (Indennità di Posizione e Indennità di risultato soggetta a valutazione annuale)	119.207,40	36,76%
INDENNITÀ DIRETTA A REMUNERARE INCARICHI SPECIALI: (Vice Responsabili e altri incarichi speciali)	4.968,00	1,53%
INDENNITÀ PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGIO	25.500,00	7,86%
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ	12.360,00	3,81%
INDENNITÀ MENSILE EX ART. 41 CCNL 2005	63.756,00	19,66%
INDENNITÀ DI PRODUTTIVITÀ	98.457,60	30,36%
TOTALE	Euro 324.249,00	100%

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 30% per l'indennità di miglioramento servizi e circa 8% 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

Data di sottoscrizione		Contratto Collettivo Integrativo: 22 dicembre 2010 Accordo Integrativo: Verbale di Contrattazione Integrativa n. 4 del 19 dicembre 2013 e n. 2 del 06.03.2014
Periodo temporale di vigenza		Anno 2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Università degli Studi del Molise Direttore Generale Università degli Studi del Molise Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Flc-Cgil, Uil-Pa, Cisl-Università, Csa di Cisaal Università, Confasal Fed. Snals Università Cisapuni Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Flc-Cgil, Uil-Pa, Cisl-Università, Csa di Cisaal Università, Confasal Fed. Snals Università Cisapuni
Soggetti destinatari		personale tecnico amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, inquadrato nelle categorie B, C e D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Distribuzione Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale – anno 2014: 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)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo: Verbale n. ____ del _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Il <i>Piano della performance triennale 2013-2015</i> è stato approvato dal CdA dell'Ateneo nella seduta del 20/06/2013 e validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 19/07/2013;

	erogazione della re-tribuzione accessoria	È stato adottato il <i>Piano triennale di Prevenzione della Corruzione, Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il codice di Comportamento</i> , ai sensi dell'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e del D.Lgs. 33/2013, approvato con D.R. n. 71 del 29/01/2014;
		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> "
		La <i>Relazione della Performance 2013</i> è stata validata, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 19.07.2013
Eventuali osservazioni		

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 19 dicembre 2013, e confermato in data 6 marzo 2014, il Fondo complessivo per il trattamento economico accessorio del personale TA per l’anno 2014, determinato ai sensi dell’art. 9, comma 2-bis del D.L 78/2010, 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 **324.249,00**, e trova copertura nella voce di costo del Bilancio di Ateneo dell’anno 2014 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 401.164,00, come da Bilancio approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2013.

L’accordo si concretizza nella destinazione delle risorse disponibili del fondo 2014 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 l’indisponibilità di tali risorse finanziarie alle stesse destinate estesa 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: sono state confermate quattro fasce di responsabilità, di cui la prima connessa all’affidamento della responsabilità di strutture organizzative complesse quali i Coordinamenti (*Verbale di contrattazione integrativa n. 4 del 19 dicembre 2013*), operando tuttavia sulle stesse una riduzione percentuale pari al 15% rispetto all’anno precedente. Nel dettaglio l’indennità di responsabilità si compone delle seguenti parti:

Indennità di Posizione:

- I fascia Euro 212,50 mensili
- II fascia Euro 170,00 mensili
- III fascia Euro 127,50 mensili
- IV fascia Euro 102,00 mensili

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

Ai sensi del D. Lgs.n. 150/2009, 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 ai fini dell’attribuzione dell’indennità di responsabilità per la parte variabile del 30%, secondo i criteri che verranno definiti nell’ambito del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*” per l’anno 2014, in corso di definizione.

- 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. Su tale indennità è stata operata una decurtazione percentuale pari al 10% rispetto all’anno precedente.

Alla Responsabilità vicaria è riconosciuta un’indennità di 45,00 euro mensili.

All’incarico speciale è riconosciuta un’indennità di 36,00 euro mensili.

- d) Indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagio (riduzione del 10% rispetto all'anno precedente) riconosciuta al:
- Personale addetto ai servizi generali che assicura l'apertura/chiusura delle sedi e/o che fa turni (da 36 a 27 euro mensili)
 - Ex agenti tecnici (36 euro mensili)
 - Tecnici di laboratorio (36 euro mensili)
 - Autisti (36 euro mensili)
 - Autisti che operano in condizioni di particolare disagio (max euro 1.305 annui)
- e) Indennità di Reperibilità (riduzione del 10% rispetto all'anno precedente), riconosciuta al:
- Personale che svolge funzioni di custode di un complesso universitario composto da più edifici (euro 108,00 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 24.66/dì)
 - Personale con competenze informatiche, esclusivamente per il periodo in cui è reperibile (euro 24,66/dì, fine settimana, festivi, periodi di chiusura delle sedi)
- f) Indennità mensile ex art. 41 CCNL 2005: pari a circa 21,00 euro mensili;
- g) Indennità di produttività e miglioramento servizi: 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.

Ai sensi del D. Lgs.n. 150/2009, 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, secondo i criteri che verranno definiti nell'ambito del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*" per l'anno 2014, in corso di definizione. Le risorse saranno suddivise sulla base alla 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.

Pertanto, l'attività di valutazione è utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di risultato per tutto il personale che ricopre ruoli di responsabilità e dell'indennità di produttività e miglioramento servizi per tutto il rimanente personale. Ai fini della valutazione del personale verranno utilizzati i risultati della valutazione effettuata tramite apposite scheda di valutazione, secondo i criteri che verranno definiti nell'ambito del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*" per l'anno 2014. I risultati di tale valutazione verranno utilizzati per graduare l'importo dell'indennità di produttività e miglioramento servizi spettante al personale.