

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER IL PERSONALE DI
CATEGORIA EP**

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 EP 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 inquadrato nella categoria EP. Le disposizioni contenute nel contratto integrativo hanno durata fino all'entrata in vigore del successivo CCNL.

La delegazione trattante e firmataria del Contratto Integrativo vigente è composta, per la parte pubblica, dal Rettore e dal Direttore Generale e da due rappresentanti nominati dal CdA, per la parte sindacale, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di comparto (Flc-Cgil, Uil-Pa, Cisl-Università, Csa di Cisl Università, Confsal Fed. Snals Università Cisapuni).

I soggetti destinatari sono rappresentati dal personale tecnico amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, inquadrato nelle categorie EP.

L'accordo integrativo, all'art. 26, stabilisce che *“il trattamento economico accessorio del personale inquadrato nella categoria contrattuale EP, così come definito dall'art. 76 del CCNL 16 ottobre 2008, è composto dall'indennità di Ateneo, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato assorgono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai precedenti Accordi Integrativi e di Comparto, compreso il compenso per il lavoro straordinario con l'esclusione dell'indennità di Ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni, e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale”*.

La retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 3.099,00 ad un massimo di Euro 12.912,00 annui lordi per tredici mensilità, articolata su tre fasce economiche in funzione delle posizioni organizzative ricoperte e al livello di responsabilità affidato. L'importo minimo della retribuzione di posizione è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP al quale non sono affidati incarichi professionali.

Sulla base dei criteri esposti il Contratto Integrativo ha individuato tre fasce di trattamento economico:

I fascia: euro 12.912,00

II fascia: euro 9.000,00

III fascia: euro 7.000,00

La retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito di valutazione è stata definita pari al 20 % della retribuzione di posizione attribuita.

L'incremento che si è registrato negli ultimi anni delle unità di personale inquadrato nella categoria EP, che è passato da tre unità nel 2005 alle attuali nove, e della relativa dotazione di trattamento accessorio, è giustificato dai processi di riorganizzazione attuati dall'Ateneo negli ultimi anni che hanno comportato il sostenimento di maggiori oneri derivanti dall'attivazione di servizi nuovi rispetto a quelli esistenti nel lontano 1999, dalla corrispondente crescita delle prestazioni relative agli incarichi e alle responsabilità conferite, nonché dalle competenze richieste, con particolare riferimento all'attribuzione alla quasi totalità del personale EP di Responsabilità di Area di tipo vice-dirigenziale. A ciò si aggiunge l'avvio del processo di riorganizzazione dell'Ateneo ai sensi della legge n. 240/2010.

In particolare, si registra la seguente situazione riferita a n. 9 unità di personale di categoria EP:

Indennità di posizione

Fascia economica	Indennità di posizione	n. unità EP	Totale Indennità di Posizione
I Fascia	12.912	8	€ 103.296
II Fascia	9.000	0	-
III Fascia	7.000	1	€ 7.000
		9	€ 110.296

Indennità di risultato (€15.422): dal 10% al 20% dell'indennità di posizione soggetta a valutazione

Al personale inquadrato nella categoria EP la retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati realizzati in termini di efficienza/produttività e oggetto di valutazione annuale, è definita contrattualmente tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

Si precisa che l'entità del fondo per il personale di categoria EP è stato determinato in Euro 125.717,89 a seguito della ricognizione amministrativa attuata in seguito ai rilievi ministeriali che ha portato alla riduzione del fondo dell'anno 2010 in proporzione alla decurtazione del personale in servizio, ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010.

Pertanto, alla luce di quanto esposto, a partire dall'anno 2013 la retribuzione di risultato è riconosciuta nella misura massima del 13,98% della retribuzione di posizione, in relazione al raggiungimento degli obiettivi che verranno assegnati.

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
Periodo temporale di vigenza	Anno 2014
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Università degli Studi del Molise Direttore Generale Università degli Studi del Molise 2 rappresentanti nominati dal CdA</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Flc-Cgil, Uil-Pa, Cisl-Università, Csa di Cisl Università, Confsal Fed. Snals Università Cisapuni</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Flc-Cgil, Uil-Pa, Cisl-Università, Csa di Cisl Università, Confsal Fed. Snals Università Cisapuni</p>
Soggetti destinatari	personale tecnico amministrativo inquadrato nella categoria EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Trattamento accessorio del personale di categoria EP: <ul style="list-style-type: none"> - Indennità di posizione - Indennità di risultato, pari al 20% della retribuzione di posizione soggetta a valutazione

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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo: Verbale n. __ del _____</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p>
	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 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;</p>
		<p>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;</p>
		<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 2013 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</p>
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

Il Fondo complessivo per il trattamento economico accessorio del personale inquadrato nella categoria EP 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 **125.717,89**, e trova copertura nella voce di costo del Bilancio di Ateneo dell’anno 2014 denominata “*Fondo per il trattamento accessorio personale EP*” con codifica C.A.04.041.01.05.02, la cui disponibilità risulta essere pari ad Euro 130.897,00, come da Bilancio approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2013.

Ai sensi del D. Lgs.n. 150/2009, e secondo i criteri che verranno definiti nell’ambito del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*” per l’anno 2014, il processo di misurazione e valutazione delle performance per le elevate professionalità è eseguito dal Dirigente di Divisione in relazione al grado di partecipazione di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla complessità dell’ambito organizzativo di diretta responsabilità, al contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché alla capacità di differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori.

Tale sistema di valutazione sarà utilizzato ai fini dell’erogazione della parte variabile della retribuzione di risultato, nella misura massima del 13,98% della retribuzione di posizione attribuita, in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti, come dettagliati in una specifica relazione finale che il personale EP è chiamato a redigere.

Inoltre, ai fini dell’erogazione della suddetta retribuzione di risultato, verranno individuate delle fasce di valutazione.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale EP, effettuata utilizzando un’apposita Scheda di valutazione, è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità (complessità ambito organizzativo, motivazione del personale, rilevanza strategica degli incarichi conferiti);
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; La performance è determinata in ragione del peso dell’obiettivo e della percentuale di raggiungimento dello stesso
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance complessiva dell’amministrazione, alle competenze professionali e manageriali dimostrate. In questa fase sono valutate alcune aree di prestazione o comportamentali del Responsabile di Area ritenute rilevanti. In particolare si valutano nell’ambito di quattro aree le seguenti competenze:
 - Finalismo direzionale (Orientamento al risultato; Commitment; orientamento alla cooperazione; flessibilità e autonomia)
 - Apporto professionale (apporto in termini di creatività; apporto in termini di analisi; apporto in termini di sintesi; apporto in termini di innovazione)
 - Stili direzionali (leadership; capacità decisionale; capacità di delega)

- Qualificazione organizzativa (pianificazione; organizzazione; controllo).

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (punteggio pari a 25%, 75% e 100% in considerazione del livello di varianza del voto espresso)

La performance complessiva viene determinata attribuendo un peso del 15% al risultato della Fase 1 (ambito organizzativo di diretta responsabilità), del 60% al risultato della Fase 2 (raggiungimento di specifici obiettivi), del 15% al risultato della Fase 3 (qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di diretta responsabilità, delle competenze professionali e manageriali dimostrate) e del 10% al risultato della Fase 4 (capacità di valutazione dei collaboratori), salvo eventuali variazioni che potranno essere previste dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale” per l’anno 2014, in corso di definizione.

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 il personale EP che ricopre posizioni organizzative collegate a differenti livelli di responsabilità, 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. Ai fini della valutazione del personale verranno utilizzati i risultati della valutazione effettuata tramite un’apposita scheda di valutazione. I risultati di tale valutazione verranno utilizzati per graduare l’importo dell’indennità di risultato spettante al personale di categoria EP.