
Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2016
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Parte I - Indicazioni generali

Le Relazioni Illustrativa e Tecnico – Finanziaria vengono adottate ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* del D. Lgs. 165/2001 come modificato dal D. Lgs. 150/2009, a corredo del Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2016.

Il Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2016, sottoscritto dalla Parte Pubblica e dalla Parte Sindacale in data 30 marzo 2017, corredato di documentazione certificatoria del Collegio dei Revisori relativamente al fondo salario accessorio 2016, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università in data _____. Inoltre il Collegio dei Revisori dei Conti è stato chiamato ad effettuare il controllo su quanto previsto dal C.C.I. ai sensi comma 1 dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001, al fine di procedere con la relativa certificazione.

Le Relazioni, unitamente al Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2016, sono state sottoposte ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

A seguito di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, l'Amministrazione invierà, per via telematica entro 5 giorni, ai sensi dell'art. 40-bis comma 5 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 5 del comma 5 del CCNL 16.10.2008 per il Comparto Università, la Relazione illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria all'ARAN e al CNEL. La documentazione predetta sarà, inoltre, pubblicata in modo permanente sul sito istituzionale dell'Ateneo.

Parte II -Lo schema di relazione illustrativa

Modulo 1 - 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

Data di sottoscrizione		30 marzo 2017
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti/e):</p> <p>Rettore – Prof. Cesare Emanuel</p> <p>Direttore Generale – Prof. Andrea Turolla</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, FLC-CGIL, CISL Federazione Università, Confasal Federazione Snals Università Cisapuni, USB P.I.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU, CISL Federazione Università.</p>
Soggetti destinatari		Personale Tecnico- Amministrativo – categorie B, C, D, EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> a) Indennità di Responsabilità categorie C-D b) Indennità di Risultato categorie C-D c) Indennità Accessoria Mensile d) Indennità di turno, disagio orario e disponibilità e) Indennità di front-office, guida e reperibilità f) Incentivazione alla performance organizzativa g) Retribuzione di posizione e di risultato categoria EP h) Fondo Comune di Ateneo
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno – ...
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

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 – SI
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 – SI
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009. <ul style="list-style-type: none"> – Piano sulla performance: SI – Relazione sulla performance: SI
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D. LGS. n. 150/2009? SI

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

1. Finalità della Relazione.

Lo scopo della presente Relazione Illustrativa, è quello di descrivere:

- i riferimenti normativi e contrattuali - che hanno determinato la stesura del Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2016 del personale tecnico amministrativo, condiviso dalle Parti;
- gli istituti in esso contemplati attraverso un'analisi delle motivazioni che hanno comportato determinate scelte;
- il contesto temporale, sociale, organizzativo e finanziario in cui opera il contratto;
- gli obiettivi che si intendono perseguire attraverso la stipula del Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2016.

Con la presente Relazione si intendono tra l'altro evidenziare gli effetti attesi in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati anche in relazione alle richieste dell'utenza esterna e/o interna.

2. Riferimenti normativi e durata.

Con la stipula del Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2016 le Parti intendono disciplinare contrattualmente l'annualità, con decorrenza 1° gennaio – 31 dicembre 2016.

Gli Istituti contemplati continuano a trovare la loro disciplina a carattere generale nel CCNL – Comparto Università sottoscritto in data 16.10.2008, ma riflettono anche i principi contenuti nel Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, in particolare degli artt. 20 e 25.

La scelta operata dalle Parti di addivenire alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2016 del personale tecnico amministrativo è stata determinata dai seguenti motivi:

- 1) nel corso del 2016 l'Ateneo è stato impegnato nella preparazione della visita ANVUR per l'accreditamento delle sedi universitarie e dei corsi di studio e per l'introduzione del nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale;

- 2) il processo di pesatura delle posizioni organizzative, concluso definitivamente nell'anno 2015 per l'anno 2014, per definire l'Indennità di Responsabilità da attribuire ai singoli Incaricati, è stato mantenuto anche per l'anno 2016 salvo alcune modifiche legate alla riorganizzazione.

3. Obiettivi che le Parti hanno inteso perseguire.

Con il presente Contratto Collettivo Integrativo le Parti, in considerazione del fatto che il 2016 è ormai trascorso intendono erogare al personale tecnico amministrativo il salario accessorio per l'anno 2016.

Con la corresponsione dell'indennità di responsabilità le Parti intendono favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti universitari per stimolarli a mettere in campo delle azioni positive tese ad un miglioramento della propria prestazione professionale.

In tale ottica è anche possibile perseguire l'obiettivo più generale di migliorare la produttività e l'efficienza dei servizi che sono rivolti ad un'utenza esterna e/o interna.

A tal fine, le Parti hanno convenuto che la corresponsione delle indennità previste è legata *in toto* all'esercizio effettivo della funzione.

Il presente contratto è in particolare informato ai seguenti principi guida:

- a) migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi all'utenza;
- b) assicurare un'equa distribuzione delle risorse nella fase di orientamento e motivazione del personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire, che tenga conto, quanto più possibile, del principio di corrispettività;
- c) valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
- d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti diversificati di gestione e motivazione delle risorse umane, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, coinvolgendo adeguatamente coloro i quali hanno responsabilità di tipo organizzativo – gestionale;
- e) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- f) perseguire principi di equità retributiva e sociale.

4. Analisi dei singoli istituti previsti nel Contratto Collettivo Integrativo relativo al salario accessorio 2016.

L'Accordo si applica al personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Ateneo con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato.

Per l'anno 2016 le Parti hanno concordato di non attivare le procedure concorsuali relative alle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO) (ex artt. 87 e 88 CCNL del 16.10.2008).

4.1. Indennità per compiti che comportano oneri, disagi, disponibilità – ex art. 88 c. 2 lett. c CCNL del 16.10.2008 - art. 6 C.C.I.

Vengono confermate le indennità di Turno, Disagio Orario, Disponibilità, Front-Office, Reperibilità e Guida per il personale autista con la relativa disciplina circa i casi di incompatibilità e eventuale divieto di cumulo con altre indennità.

4.2 Indennità di responsabilità categorie C-D ex art. 91 CCNL del 16.10.2008 – artt. 7 e 8 C.C.I. Tab. B1 C.C.I.

Sono state individuate posizioni organizzative e funzioni specialistiche alle quali sono state correlate, tenendo conto del livello di responsabilità e della complessità delle competenze attribuite, indennità accessorie annue revocabili. Sono stati individuati complessivamente n. 61 incarichi di responsabilità e n. 5 incarichi speciali per dodici mensilità e n. 2 incarichi speciali per un periodo inferiore all'anno.

4.3 Indennità di risultato categorie C-D ex D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 – artt. 7 e 8 C.C.I. Tab. B1 C.C.I.

Le Parti hanno ritenuto necessario introdurre un sistema di valutazione della performance individuale che legghi circa l'11% della somma percepibile dai titolari di posizioni organizzative (a seconda del ruolo funzionale ricoperto) al risultato, a seguito di valutazione annuale a cura del Dirigente, rilevabile con apposita scheda. L'istituto è finanziato in parte con la quota fissa del Fondo per il salario accessorio 2016 ed in parte con la quota variabile.

4.4 Indennità Accessoria mensile

Indennità Accessoria Mensile ex art. 88 c. 2 lett. f) CCNL del 16.10.2008 – art. 9 C.C.I.

Le Parti hanno ritenuto necessario prevedere l'erogazione, al personale tecnico amministrativo di categoria B-C-D senza incarico di responsabilità, dell'indennità accessoria mensile introdotta dall'art. 41 comma 4 del CCNL 27.01.2005 e prevista dall'art. 88 comma 2 lett. f) del CCNL del 16.10.2008.

4.5 Retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP – ex art. 76 CCNL del 16.10.2008 – art. 10 C.C.I.

Viene attribuito al personale appartenente alla categoria EP, la quota minima di posizione prevista dall'art. 76 del CCNL 16.10.2008 Comparto Università vigente. Ai fini dell'attribuzione della quota di posizione variabile, oltre cioè alla quota minima contrattuale, le posizioni organizzative ricoperte dai predetti dipendenti sono state pesate attraverso un adeguato processo.

A seconda del punteggio riportato verrà a determinarsi, per ciascun dipendente di categoria EP un valore economico della posizione variabile.

Ai fini dell'attribuzione invece della retribuzione di risultato – prevista nella misura del 21% della retribuzione di posizione come sopra assegnata – il personale di categoria EP, titolare di posizione organizzativa, dovrà essere valutato mediante la Tabella Obiettivi, contenente gli obiettivi individuali per ciascun dipendente di categoria EP titolare di posizione organizzativa.

4.6 Sistema di valutazione della Performance Individuale - ex artt. 76, 81 e 91 CCNL del 16.10.2008 – artt. 11, 12 e 13 C.C.I.

Relativamente ai dipendenti di categoria **B-C-D-EP senza incarico di responsabilità** e in servizio nell'anno di riferimento è stato adottato un sistema di valutazione della Performance individuale quale contributo alla Performance Organizzativa.

A seguito della verifica del contributo del medesimo personale al raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa dell'Ente verrà corrisposta un'indennità denominata "Incentivazione alla Performance Organizzativa", per i dipendenti di categoria B-C-D senza incarico di responsabilità e

un'indennità denominata "Retribuzione di Risultato" per i dipendenti di categoria EP senza incarico di responsabilità

Tale verifica verrà effettuata sulla base dei criteri di seguito riportati:

- contributo di ciascuno al processo di cambiamento organizzativo;
- contributo di ciascuno all'attività della struttura di appartenenza;
- contributo di ciascuno agli esiti della Programmazione Triennale;
- contributo di ciascuno al raggiungimento dei risultati della parte premiale dell'FFO 2016;
- contributo di ciascuno al raggiungimento dei risultati in campo finanziario secondo gli indicatori del MIUR.

Per ciascuno di questi criteri potrà essere attribuita la seguente valutazione: insufficiente, marginale, positiva.

Ciascun dipendente dovrà essere valutato relativamente a tre dei cinque criteri oggetto di valutazione.

La valutazione sarà considerata positiva se in almeno due criteri verrà formulato il giudizio "positivo", da rilevarsi con apposita Scheda di Valutazione (*Allegato 2 al C.C.I. – Scheda di valutazione della "performance individuale" nell'ambito degli obiettivi strategici generali*).

Relativamente ai dipendenti di categoria **C, D, EP, titolari di posizione organizzativa** viene adottato un sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale che si caratterizza per la sua compattezza ed omogeneità; tutto il personale di **categoria C, D ed EP, titolare di posizione organizzativa**, è infatti valutato con gli stessi criteri e gli stessi meccanismi.

Il Dirigente competente provvederà ad effettuare la valutazione utilizzando la Scheda di Valutazione (*Allegato 3 al C.C.I. – Scheda di valutazione della "performance individuale" nell'ambito degli obiettivi strategici individuali*). La valutazione è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano delle Performance **2016/2018**, elaborato dall'Ateneo ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 e pubblicato sul sito web d'Ateneo.

La valutazione sarà positiva se verrà accertato il raggiungimento di obiettivi corrispondenti ad un peso non inferiore al 70%. La scheda obiettivi riferiti a ciascun titolare di posizione organizzativa dovrà essere allegata alla scheda di valutazione.