

Relazione illustrativa
Contratto Collettivo Integrativo anno 2018

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo	9 ottobre 2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rettore, Prof. Alessandro Ruggieri - Direttore Generale, Prof. Vincenzo Sforza (<i>assente</i>) - Dirigente I Divisione (<i>in aspettativa</i>) - Responsabile Servizio Risorse Umane, Dott.ssa Daniela Cicalini - Responsabile Ufficio Personale dirigente e tecnico amministrativo, Dott.ssa Silvia Vittori <p>Parte Sindacale</p> <p>R.S.U.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Luigi Compagnucci - Fabrizio Gentili - Francesco Della Rosa - Emilia Iandiorio - Stefania Ragonesi - Augusto Sassari <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - FLC CGIL - CISL SCUOLA - FED. UIL SCUOLA RUA - FED. GILDA UNAMS - SNALS CONFISAL (<i>assente</i>) <p>Firmatari – punti a), b), c), d)</p> <p>R.S.U.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Luigi Compagnucci - Fabrizio Gentili - Francesco Della Rosa - Emilia Iandiorio - Stefania Ragonesi - Augusto Sassari

		<p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - FLC CGIL - CISL SCUOLA - FED. UIL SCUOLA RUA - FED. GILDA UNAMS <p>Firmatari – punto e)</p> <p>R.S.U.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Luigi Compagnucci - Fabrizio Gentili - Emilia Iandiorio - Augusto Sassara <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - CISL SCUOLA - FED. UIL SCUOLA RUA
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D ed EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> a) Criteri di ripartizione del trattamento accessorio 2018. b) Criteri per il conferimento degli incarichi al personale di categoria EP. c) Criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale di categoria EP. d) Criteri per il conferimento di incarico su posizione organizzativa. e) Designazione R.L.S.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 in data</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>_____</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano Integrato per il triennio 2018-2020 è stato approvato nella seduta del C.d.A. del 30/01/2018.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. 14/03/2013, n. 33.</p>
		<p>La Relazione sulla Performance (anno 2017) è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 e approvata dal C.d.A. nella seduta del 26/06/2018.</p>
Eventuali osservazioni		

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~~)

a) Criteri di ripartizione del trattamento accessorio 2018.

Nella seduta di contrattazione integrativa di Ateneo del 9 ottobre 2018, l'Amministrazione ha informato la parte sindacale riguardo alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio 2018, ai sensi del nuovo CCNL sottoscritto in data 19 aprile 2018, sia per quanto riguarda le risorse fisse, sia per quanto riguarda le risorse variabili, come esposto nella Relazione tecnico finanziaria 2018.

E' stato, quindi, raggiunto l'accordo relativo alla ripartizione delle risorse dedicate al trattamento accessorio 2018, oltre alle progressioni economiche (oggetto del precedente accordo stipulato in data 25 gennaio 2018) e la quota ex art. 86 CCNL 16 ottobre 2008 destinata a remunerare il lavoro straordinario, come di seguito illustrato.

Art.64 c. 2 lett. a) – Premi correlati alla *performance* organizzativa

<i>Performance</i> organizzativa	€ 12.057,27	€ 16.000,00 compreso c.e.
----------------------------------	-------------	---------------------------

Il Piano Integrato 2018-2020 ed il correlato Sistema di misurazione e valutazione della *performance* 2018, approvati dal C.d.A. in data 30/01/2018, prevedono che l'Ateneo sia valutato rispetto ad obiettivi strategici coincidenti con obiettivi stabiliti annualmente dagli Organi di Governo in sede di approvazione del bilancio di previsione.

La Metodologia per la misurazione della *performance* organizzativa è contenuta nel paragrafo 1 b) del SMVP 2018, pubblicato sul sito di Ateneo nella sezione dedicata alla trasparenza, alla pagina:

http://www.unitus.it/public/platforms/1/cke_contents/106/Sistema%20misurazione%20e%20valutazione%20performance%202018.pdf

Qualora l'Università degli Studi della Tuscia consegua nell'anno 2018 valutazione positiva, sono destinati alla *performance* organizzativa € 12.057,27 (€ 16.000,00 compreso c.e.), da distribuire al personale di categoria B, C e D per il contributo dato con la propria attività lavorativa all'esito raggiunto dall'Ateneo.

Art.64 c. 2 lett. b) – Premi correlati alla *performance* individuale

<i>Performance</i> individuale	€ 18.085,91	€ 24.000,00 compreso c.e.
Premio Innovazione	€ 3.014,32	€ 4.000,00 compreso c.e.
Premio "Maurizio Menicacci"	€ 1.507,16	€ 2.000,00 compreso c.e.

In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* 2018 sono destinati alla *performance* individuale € 18.085,91 (€ 24.000,00 compreso c.e.) al fine di incentivare le prestazioni lavorative del personale che non occupa una posizione organizzativa e premiare i risultati individuali raggiunti, nel caso che il dipendente riporti un punteggio compreso tra 80 e 100 nella scheda di valutazione relativa all'anno 2018.

Ai sensi dell'art. 22 del Decreto legislativo 150/2009, l'Amministrazione intende riproporre anche per l'anno 2018 il premio annuale per l'innovazione. Il premio viene assegnato ai migliori due progetti realizzati nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla *performance* dell'organizzazione. L'assegnazione del premio per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della *performance* di cui all'articolo 14 del D. Lgs 150/2009, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dipendenti o da gruppi di lavoro. Per il progetto risultato primo vincitore ci sarà anche un premio aggiuntivo, consistente nell'iscrizione gratuita a corsi di studio dell'Ateneo, in modo da consentire l'accesso ad un percorso di alta formazione coerente con il profilo professionale del dipendente o del gruppo di lavoro, ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs 150/2009. A tal fine sono stanziati € 3.014,32 (€ 4.000,00 compreso c.e.).

In memoria del collega che tanto si è profuso per dotare l'Ateneo di una rete dati all'avanguardia, è istituito il premio "*Maurizio Menicacci*" per l'innovazione digitale, cui sono destinati € 1.507,16 (€ 2.000,00 compreso c.e.).

Art.64 c. 2 lett. c) – Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D

Indennità di rischio posizione organizzativa	€ 52.750,57	€ 70.000,00 compreso c.e.
Lavoro straordinario	€ 10.585,33	€ 14.046,73 compreso c.e.

Sulla base della valutazione del rischio associato alle procedure, come previsto nel Sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR), sono state individuate 52 posizioni organizzative, 14 in prima fascia, 18 in seconda fascia e 20 in terza fascia, destinatarie delle risorse stanziare, pari a € 52.750,57 (€ 70.000,00 con c.e.) (cfr. documento allegato).

I criteri per la distribuzione delle risorse da destinare alla remunerazione del lavoro straordinario sono invariati dal 2008. Le risorse € 10.585,33 (€ 14.046,73 con c.e.) sono ripartite in due quote messe a disposizione del Rettore e del Direttore Generale per i rispettivi Uffici di *staff* che hanno particolari articolazioni dell'orario di lavoro, una terza quota è riservata a particolari ed impreviste esigenze dell'Ateneo.

Art.64 c. 2 lett. e) – Progressione economica all'interno delle categorie

PEO APICALI dal 1/04/2018	€ 18.549,67	€ 24.615,41 compreso c.e.
PEO B-C-D già contrattate	€ 226.032,98	€ 299.945,75 compreso c.e.
TOTALE PEO 2018	€ 244.582,65	€ 324.561,16 compreso c.e.

In data 23/07/2018, con prot. n. 0014064/2018, l'ARAN ha inoltrato all'Università degli Studi di Napoli Federico II un parere (cfr. documento allegato) relativo all'applicazione della Progressione Economica Orizzontale (PEO) prevista dal nuovo CCNL con decorrenza speciale 1/04/2018 per il personale inquadrato attualmente nelle categorie B6, C7 e D7 cosiddette apicali, in deroga alla regola generale che prevede decorrenza ad inizio anno.

Va tenuto presente che presso l'Università degli Studi della Tuscia lavorano una trentina di unità di personale, che hanno conseguito l'inquadramento nelle categorie apicali B6 e C7 in data 1° gennaio 2009 e che, da allora, non hanno più potuto partecipare ad alcuna selezione riguardante le progressioni economiche orizzontali.

In forza del parere ARAN e del minor importo impiegato per le PEO 2018 già contrattate in data 25 gennaio 2018 (€ 226.032,98 per le categorie B, C e D + € 12.023,14 per la categoria EP, per un totale di € 238.056,76 anziché € 239.256,14) le parti hanno unanimemente concordato di destinare alle progressioni economiche orizzontali del personale cosiddetto "apicale" una quota di risorse fisse del Fondo art. 63, comprensiva di carico ente. Tale quota è così determinata:

€ 11.479,24 derivante dalle economie dei ratei IMA non pagati al personale cessato in corso d'anno 2018;

€ 20.767,46 derivante dalle economie dai ratei IMA del personale con contratto di lavoro *part time* nell'anno 2018;

€ 2.444,89 da recuperare sul rateo IMA liquidato al personale di categoria B, C e D, beneficiario delle progressioni economiche orizzontali, a dicembre 2018 (circa - € 8,50 *pro capite*).

Art.64 c. 1 e c. 5 – Indennità Mensile di Ateneo - IMA

Indennità Mensile Ateneo ex art. 41 c. 4 CCNL 27/01/2005 e art 64 cc. 1 e 5 CCNL 19/04/2018	€ 726.257,13	€ 963.7433,21 compreso c.e.
---	--------------	-----------------------------

Ai sensi dell'art.64 c. 1 CCNL 19 aprile 2018, il valore mensile dell'IMA resta comunque fissato in € 220,00 al netto del c.e., salvo il rateo di dicembre 2018, in via del tutto eccezionale e per le motivazioni sopra esposte nel paragrafo dedicato alle progressioni economiche orizzontali.

b) Criteri per il conferimento degli incarichi al personale di categoria EP.

L'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale di categoria EP e la loro valutazione periodica va collocata nell'ambito dei poteri e prerogative propri del Direttore Generale, di cui all'art. 5 del D.lgs. 165/2001, in materia di organizzazione del lavoro, coordinamento tra attività e obiettivi da perseguire, regolamentazione degli uffici, riconoscimento delle responsabilità particolarmente qualificate e correlate al grado di autonomia proprio della categoria di inquadramento contrattuale.

Gli incarichi di responsabilità sono individuati anche in coerenza con le indicazioni contenute nel D. Lgs. 165/2001, come modificato da ultimo dal D. Lgs 75/2017, nel D. Lgs. 150/2009, come modificato da ultimo dal D. Lgs 74/2017, nella Legge 190/2012 e nel Piano Integrato adottato dall'Ateneo.

Ai fini dell'attribuzione degli incarichi al personale di categoria EP per il triennio 2018 - 2020 saranno utilizzati i criteri previsti dall'art. 75, comma 3, CCNL 16/10/2008, già adottati in precedenza:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare

- requisiti culturali e professionali posseduti
- attitudini
- capacità professionali
- esperienza acquisita.

La formalizzazione degli incarichi di responsabilità è di competenza del Direttore Generale, che li conferisce di norma per un triennio, fatta salva una diversa durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative.

Il personale è titolare di un solo incarico di responsabilità. Nel caso in cui si renda necessario conferire un incarico ulteriore, rispetto all'incarico prevalente già in essere, verrà corrisposta una indennità aggiuntiva definita nella misura del 50% rispetto alla retribuzione di posizione dell'incarico già in essere. La somma totale corrisposta non può essere comunque superiore al massimo previsto dall'art. 66 c. 2 CCNL 19/04/2018.

La retribuzione di posizione è articolata in tre fasce, compresa la minima.

L'importo minimo previsto dal CCNL è pari a € 3.099,00.

L'importo massimo previsto dal CCNL è pari a € 14.000,00.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 76 c. 2 del CCNL 16/10/2008, si assegna la prima fascia (€ 3.099,00) al personale di categoria EP senza incarico di responsabilità, la seconda fascia (€ 3.099,00 + € 2.801,00 = € 5.900,00) al personale di categoria EP in possesso di una anzianità nella categoria fino a cinque anni, la terza fascia (€ 3.099,00 + € 5.400,00 = € 8.500,00) al personale di categoria EP in possesso di una anzianità nella categoria EP oltre cinque anni, ovvero con incarico richiedente particolare complessità di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi di ateneo e/o funzioni richiedenti iscrizione ad albi professionali.

c) Criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale di categoria EP.

Il titolare di incarico viene valutato annualmente sulla base dei criteri e delle modalità previsti dal Sistema di Valutazione, allegato al Piano Integrato dell'anno di riferimento.

Per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale di categoria EP sono adottati i seguenti criteri, già applicati nel 2017:

ad una scheda di valutazione con punteggio compreso tra 60 e 79 centesimi corrisponde una retribuzione di risultato pari al 10% della retribuzione di posizione percepita;

ad una scheda di valutazione con punteggio compreso tra 80 e 90 centesimi corrisponde una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione percepita;

ad una scheda di valutazione con punteggio compreso tra 91 e 100 centesimi corrisponde una retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione percepita.

Al fine di garantire la differenziazione della premialità correlata al risultato, il fondo dedicato a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP per l'anno 2018 è incrementato con una quota di risorse derivanti da progetti europei pari a € 12.810,85 (€ 17.000,00 con c.e.).

d) Criteri per il conferimento di incarico su posizione organizzativa.

Anche per il conferimento degli incarichi su posizione organizzativa sono presi in considerazione i medesimi criteri di cui all'art. 75 CCNL 16/10/2008:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
- requisiti culturali e professionali posseduti
- attitudini
- capacità professionali
- esperienza acquisita.

Sono destinatari dell'indennità correlata al rischio (cfr. paragrafo "Art.64 c. 2 lett. c) – Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D") i titolari di incarichi di responsabilità assegnati ad unità organizzative che gestiscono processi ad alto rischio corruzione, contenzioso, danno economico. Tali unità organizzative sono individuate nel *Manuale delle procedure* che viene periodicamente aggiornato.

Le indennità correlate alle posizioni organizzative a rischio saranno erogate al personale nella misura del 70%.

Il restante 30% sarà liquidato in base all'esito della valutazione della *performance* individuale 2018:

- 30% per scheda con punteggio tra 91/100 e 100/100;
- 20% per scheda con punteggio tra 80/100 e 90/100;
- 10% per scheda con punteggio tra 60/100 e 79/100.

e) **Designazione R.L.S.**

Le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sono invitate a designare 3 nuovi Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ai sensi dell'art. 47 DLgs. 81/2008. L'Amministrazione si impegna ad erogare alle nuove R.L.S. la formazione obbligatoria prevista dalla vigente normativa in materia di sicurezza.

Gli accordi per l'anno 2018 sono rispettosi dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge vigenti in materia e del contratto nazionale.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono coerenti con gli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione economica adottati dall'Amministrazione e con le previsioni del Decreto Legislativo n. 150/2009, Titolo II.

Il verbale dell'ipotesi di accordo del 9 ottobre 2018, che si allega, è pubblicato sul sito di Ateneo, sezione dedicata alla trasparenza, alla pagina:

<http://193.205.144.19/amm/personale/elenco.asp?anno=2018>

Il Direttore Generale
Prof. Vincenzo Sforza

Il Rettore
Prof. Alessandro Ruggieri