

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Utilizzazione fondo accessorio ex art. 87 CCNL
16/10/2008 – anno 2015

Relazione illustrativa ai contratti (Preintesa
trattamento accessorio 2015)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

| | | |
|--|--|---|
| Data di sottoscrizione | | 17/02/2015 |
| Periodo temporale di vigenza | | 01/01/2015 – 31/12/2015 |
| Composizione della delegazione trattante | | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale e Rettore</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU OS CISL Università OS Flc/CGIL OS UIL-RUA Fed. CONFSAL/SNALS Univ. CISAPUNI OS USB PI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa sul trattamento accessorio 2015 (elenco sigle): RSU OS Flc/CGIL Fed. CONFSAL/SNALS Univ. CISAPUNI</p> |
| Soggetti destinatari | | Personale Tecnico Amministrativo |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | <p>a) Indennità accessoria mensile</p> <p>b) Indennità di disagio e rischio</p> <p>c) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi</p> <p>d) Progressioni economiche orizzontali</p> <p>e) Posizioni, funzioni ed incarichi di responsabilità</p> |
| 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. |
| | | Si allega. |

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

| | |
|--|--|
| 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 Integrato previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014 e dalle Linee guida dell'ANVUR adottate con delibera n. 103 del 20.7.2015 |
| | E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. |
| | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 |
| | La Relazione della Performance sarà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 |
| Eventuali osservazioni | |

Modulo 2

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; altre informazioni utili.

A decorrere dal 2006, i fondi per la contrattazione integrativa e il trattamento economico accessorio del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) sono stati limitati nel loro ammontare da alcune disposizioni legislative. Dapprima l' art. 1, comma 189, della legge n. 266/2005 (legge Finanziaria 2006) ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2006, l'ammontare complessivo dei fondi per la contrattazione integrativa non potesse essere superiore a quello previsto per l'anno 2004, nonché la possibilità di incrementare l'ammontare complessivo dei fondi degli importi fissi previsti dai contratti collettivi nazionali, che non risultavano già confluiti nei fondi dell'anno 2004 (comma 191). Successivamente l'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008, ha integrato la suddetta disposizione prevedendo che l'ammontare dei fondi non dovesse superare il valore certificato per l'anno 2004 diminuito del 10%.

Si ricorda che l'art 9 comma 2-bis del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come integrato dall'art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013, ha stabilito che, a decorrere dal 1.1.2011 e fino al 31.12.2014, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare l'importo dell'anno 2010 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. In virtù della novella apportata dalla Legge n. 143/2013, a decorrere dall'anno 2015, le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

Nel merito, la circolare del MEF/RGS n. 8 del 2/2/2015 ha evidenziato come a partire dal 1° gennaio 2015 cessano, tra l'altro, gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dal comma 2-bis, primo periodo, dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 sopra citato, prorogate fino al 31/12/2014 dall'art. 1, comma 456, della Legge n. 143/2013 (legge di stabilità 2014).

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2015 sulle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale non operano più il limite soglia del 2010 e l'automatica riduzione delle stesse collegata alla diminuzione del personale in servizio.

Il limite soglia cui devono essere ricondotte le risorse per la contrattazione integrativa torna dunque ad essere quello di cui all'art. 67, comma 5, del D.L. n. 122/2008, che ha modificato l'art. 1, comma 189. Della Legge n. 266/2005, vale a dire il fondo previsto per l'anno 2004, come certificato dagli organi di controllo, ridotto del 10%.

L'importo dell'anno 2015, già al netto del totale delle decurtazioni del fondo (1.4b Totale decurtazioni del fondo pag. 7 Relazione tecnico-finanziaria per la costituzione dei fondi di contrattazione integrativa anno 2015 categorie B-C-D) risulta pari ad € 3.058.101. A tale importo vanno aggiunte le risorse variabili pari ad € 109.598 (€ 12.695 RIA personale cessato anno 2015 mensilità residue + € 46.857 differenziale cessati o passaggi di categoria anno 2015 mensilità residue), € 9.681 (altre risorse variabili) + 40.185 (somme non utilizzate anno precedente) per un totale di:

| | |
|---|------------------|
| Fondo B,C,D anno 2015 (risorse consolidate) | 3.058.101 |
| Fondo B,C,D anno 2014 (risorse variabili) | 109.598 |
| T O T A L E | 3.167.699 |

In data 17.2.2016, è stata sottoscritta la preintesa al trattamento accessorio 2015, allegata alla presente, che di seguito viene illustrata.

RIPARTO DELLE RISORSE DISPONIBILI:

| utilizzo fondo | ammontare |
|--|--------------------|
| posizioni, funzioni e incarichi e responsabilità | € 627.000 |
| compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché la reperibilità | € 110.000 |
| compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi | € 50.381 |
| Progressioni economiche orizzontali anno 2015 | € 886.000 |
| indennità accessoria mensile | € 1.494.318 |
| totale | € 3.167.699 |

ILLUSTRAZIONE DELLE FATTISPECIE DI MAGGIORE RILIEVO

Il personale tecnico-amministrativo costituisce una componente essenziale del sistema universitario, tale da condizionarne l'evoluzione: al fine di rendere tale personale un fattore di crescita e di sviluppo del sistema, si è cercato di valorizzarne le prestazioni, tenuto necessariamente conto delle limitate risorse disponibili.

Infatti, i provvedimenti succedutisi negli ultimi anni (in particolare, D.L. n. 112/2008 e D.L. n. 78/2010) hanno ridotto le risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, dapprima

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

riducendone del 10% il limite massimo in rapporto al valore dell'anno 2004 (al netto degli aumenti contrattuali), e poi impedendo qualsiasi aumento rispetto al valore nominale dell'anno 2010, prevedendone, nel contempo, una riduzione percentuale rispetto al personale cessato.

A seguito della cessazione, a decorrere dall'1/1/2015, degli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'art. 9 del D.L. n. 78/2010 concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali ed il blocco economico delle progressioni di carriera e dei passaggi tra le aree, è stata destinata una parte delle risorse a disposizione della contrattazione integrativa per le progressioni economiche orizzontali.

Gli accordi intercorsi tra le Parti relativi sia ai criteri per l'attribuzione della nuova posizione economica, sia alle risorse da destinare allo scopo, sono stati stipulati nella scia del processo del passaggio dalla cultura dei mezzi a quella dei risultati, al fine di produrre un miglioramento della *performance* dell'Ateneo, in un quadro normativo nel quale convivono il D. Lgs. 165 del 2001 così come modificato, il D. Lgs. n. 150 del 2009, al quale non è seguita la stipula dei nuovi CCNL, e le parti del CCNL del 16.10.2008 ancora vigenti in quanto compatibili con i due provvedimenti legislativi citati.

Tenuto conto dei chiarimenti forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e in particolare con la circolare n. 7 del 2010, si è stabilito di ritenere vigente la struttura della retribuzione prevista dal CCNL del 16.10.2008 e armonizzarla ai principi di selettività e merito, nonché alle procedure, previsti dal D. Lgs. n. 150/2009, in quanto, come chiarito dalla citata circolare, gli interventi sulla struttura della retribuzione possono essere attuati solo con i successivi contratti collettivi nazionali.

Si ritiene opportuno rilevare, infine, che dall'1.1.2013 è entrato in vigore con decreto direttoriale l'Atto di organizzazione amministrativa e tecnica (successivamente modificato, da ultimo con D.D.G. n. 11414/2015 e n. 147/2016) che ha determinato un nuovo assetto dell'organizzazione gestionale dell'Ateneo, alla luce delle modifiche introdotte dalla Legge n. 240/2010 e dallo Statuto dell'Università di Genova entrato in vigore il 29.12.2011.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Come già accennato, per l'anno 2015 le Parti hanno concordato di riservare parte delle risorse della contrattazione integrativa a favore delle progressioni economiche orizzontali. Al fine di attivare nel più breve tempo possibile le procedure selettive, in data 9/7/2015 è stato sottoscritto un primo accordo che prevedeva di destinare € 575.000 allo scopo. L'accordo prevedeva che eventuali risorse che fossero scaturite dalla contrattazione potessero essere utilizzate per le medesime finalità e distribuite con gli stessi criteri, nel rispetto del principio di selettività.

I criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, stabiliti dalle Parti con accordo del 14.7.2015, hanno consentito di attivare un meccanismo selettivo volto a premiare la professionalità e il merito e che ha valorizzato, in maniera prevalente rispetto ad altri indicatori, sia i titoli culturali e professionali del dipendente (ad es., titoli di studio e incarichi di responsabilità), sia le competenze organizzative oggetto del processo di valutazione previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE

E' stata conservata l'indennità accessoria mensile prevista dall'art. 88, comma 2 lett. f), e comma 3, del CCNL a titolo di contributo al perseguimento degli obiettivi di Ateneo, limitandone la corresponsione a quei dipendenti al personale che ha percepito compensi per conto terzi o assimilati superiori ad € 2.000.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Nell'ambito del *Sistema di misurazione e valutazione della performance* in vigore presso il nostro Ateneo, nel 2015 i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi vengono distribuiti in base alla valutazione individuale complessiva in centesimi, effettuata dal responsabile di struttura secondo la procedura prevista.

Delle risultanze del processo di valutazione del personale tecnico amministrativo sarà dato conto nell'ambito della *Relazione sulla performance prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance*, che verrà resa disponibile sul sito istituzionale, dopo la validazione dell'OIV (come sopra specificato). Per l'anno 2015 le Parti hanno concordato nel valorizzare economicamente la valutazione del personale tecnico amministrativo attraverso il meccanismo selettivo di attribuzione della progressione economica orizzontale.

Si fa presente che nelle disponibilità di risorse previste per questi due istituti (indennità accessoria mensile e compensi diretti ad incentivare la produttività), al personale che opera presso le AOU verrà corrisposto, a titolo perequativo e nei limiti previsti per la presente voce, l'importo pari alla eventuale differenza tra la somma dell'indennità accessoria mensile media e il compenso per la produttività ed il miglioramento dei servizi medio percepiti dal personale non convenzionato meno quanto percepito dal suddetto personale a titolo di produttività collettiva da parte del SSN, tenuto conto che anche tale personale contribuisce al perseguimento degli obiettivi dell'Ateneo.

COMPENSI PER LA REMUNERAZIONE DI COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI, O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI NONCHÉ LA REPERIBILITÀ

I compensi relativi a questi istituti sono rimasti complessivamente invariati rispetto agli anni precedenti. Tali compensi sono atti a remunerare particolari condizioni collegate alla reperibilità, al maneggio valori o allo svolgimento del lavoro in sedi disagiate, in modo da differenziare la posizione dei dipendenti interessati.

E' stata confermata la previsione delle indennità previste per alcune figure collegate rispettivamente alla sicurezza, alla gestione dei rifiuti, agli amministratori di sistema.

INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ

In applicazione della normativa vigente in materia sono stati attribuiti i valori economici alle fasce retributive previste rispettivamente per posizioni e funzioni e incarichi di responsabilità.

Tali compensi sono previsti al fine di premiare la responsabilità collegata a determinate posizioni o funzioni qualificate, e predeterminate, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ateneo.

Per quanto attiene l'indennità prevista per gli incarichi di responsabilità (art. 91 comma 3) è stato previsto, ai sensi dell'art. 91, comma 4, del CCNL, che 1/3 della stessa sia corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente, con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Genova, 22/2/2016



IL DIRIGENTE DELL'AREA PERSONALE

(Dott.ssa Claudia DE NADAI)

C. De Nadai

