

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO REDATTA AI SENSI DELL'ART. 40, COMM 3-sexies, DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 165 DEL 2001 E DELLA CIRCOLARE N. 25 DEL 19 LUGLIO 2012 DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	10 luglio 2015 data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2015 - 31 dicembre 2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Prof. Giuseppe Novelli Prorettore al Personale Prof. Maurizio Decastri Direttore Generale Dott. Ernesto Nicolai Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLC CGIL, UIL RUA, CISL Università, SNALS Università-CISAPUNI, CSA di CISAL, USB PI, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC CGIL, UIL RUA, CISL Università, SNALS Università-CISAPUNI, CSA di CISAL (non presente alle trattative), USB PI, RSU
Soggetti destinatari	Personale delle categorie B,C,D ed EP dell'Ateneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Prospetto della spesa preventivata per ogni istituto contrattuale; b) Programmazione di selezione per passaggi di posizione; c) Indennità mensile accessoria d) Indennità di responsabilità e di risultato. e) Conferma di indennità diverse per disagio/rischio. f) Costruzione di un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni
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.
	<i>È in corso di acquisizione la certificazione dell'Organo di controllo interno</i>

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2015 -2017 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Il Piano della performance è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2015</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 1 del d.lgs. 33/2013 Il programma è stato approvato dal CdA nella seduta del 28 gennaio 2014. L'aggiornamento per l'anno 2015 è stato presentato al CdA il 27 gennaio 2015; è stato inoltre pubblicato sul sito dell'Ateneo</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10, del d.lgs. 33/2013. E' stato presentato il piano delle performance 2014-2016 e della trasparenza in data 8 luglio 2014 in occasione della prima giornata '14 della trasparenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata adottata con delibera CdA del 23 giugno 2015 previo parere favorevole del Senato accademico del 17 giugno 2015</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Ripartizione delle risorse disponibili art. 87

INDENNITA' MENSILE (IMA) ART. 88, C. 2, LETT. f), CCNL	€	2.356.370
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ART. 88, C. 2, LETT. b), CCNL	€	397.151
INDENNITA' DI RISCHIO ART. 88, C. 2, LETT. c), CCNL	€	58.854
INDENNITA' RISCHIO RADIOLOGICO ART. 88, C. 2, LETT. c), CCNL	€	5.371
INDENNITA' DI SPORTELLO ART. 88, C. 2, LETT. c), CCNL	€	132.882
INDENNITA' DI TURNO ART. 88, C. 2, LETT. c), CCNL	€	69.366
INDENNITA' AUTISTI E MANUTENTORI ART. 88, C. 2, LETT. c), CCNL	€	4.177
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 79, C. 4, CATEGORIE PROFESSIONALI B, C, D	€	370.000
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 79, C. 4, CATEGORIA PROFESSIONALI EP	€	36.000
TOTALE ART. 87	€	3.430.171

Ripartizione delle risorse disponibili art. 90

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ART. 90, C. 1	€	321.408
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 90, C. 1	€	92.987
TOTALE ART. 90	€	414.395

PROGRESSIONI ECONOMICHE

L'accordo integrativo 01/12/2010 aveva previsto,

"Per il personale escluso dalla selezione" effettuata nel 2010 " per difetto del requisito dell'anzianità ..." un nuovo avviso del Rettore nel luglio 2011.

Rilevato che non è stato possibile dare attuazione a detta previsione per l'intervenuto blocco del trattamento economico dei singoli dipendenti disposto dal DL 78/210 convertito con modificazioni con legge 122/2010 per gli anni 2011-2013 (blocco successivamente prorogato a tutto il 2014) e considerato altresì che si ritiene opportuno ripristinare le possibilità dei dipendenti che avrebbero posseduto il requisito di ammissione alla selezione alla data del 1/6/2011, il CCI prevede l'indizione di una selezione per il passaggio alla posizione economica immediatamente superiore riservata al personale in possesso del predetto requisito, da espletarsi entro il 31 ottobre 2015 secondo le modalità previste dal vigente CCNL.

I criteri generali da per la selezione ai fini delle progressioni economiche sono quelli indicati all'art. 82 del CCNL quadriennio 2006-2009.

I vincitori della selezione dovranno aver conseguito un punteggio complessivo pari ad almeno il 70% del punteggio massimo conseguibile. Il numero dei vincitori sarà determinato nei limiti degli stanziamenti previsti per il personale fino alla categoria D e per il personale della categoria EP, a valere sul fondo art. 87.

INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA

L' erogazione **dell'Indennità mensile accessoria** (art. 88 comma 2, lettera f) al personale delle categorie B, C, D, avviene al raggiungimento di almeno il 70% degli obiettivi fissati e, in caso di valutazione negativa, l'importo erogato viene recuperato riducendo a compensazione le somme spettanti nei mesi successivi.

L'IMA viene erogata mensilmente per l'anno 2015 nella misura unica per le categorie B, C, D di € 238 lordi

INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E DI RISULTATO

Il CCI conferma per quest'anno il sistema di valutazione dei risultati conseguiti dal personale titolare di incarichi e di Responsabilità (Responsabili di Ripartizione, Settore, Biblioteche d'area, Segretari di Dipartimento, Segretari di Centro), basato sulla valutazione del raggiungimento di obiettivi e sulla performance individuale, con pesi differenti se trattasi di personale di categoria EP o di categoria D. Il sistema prevede che la valutazione degli obiettivi raggiunti venga effettuata da valutatori che, in posizione gerarchicamente superiore rispetto ai valutati, hanno assegnato gli obiettivi medesimi.

All'esito della valutazione viene erogata l'indennità di risultato per il personale di categoria EP (art. 76 CCNL), con tre diversi valori percentuali dell'indennità di posizione dipendenti dal punteggio conseguito, e il terzo differito dell'indennità di Responsabilità (art. 91, c. 4 CCNL).

Nell'arco dei successivi tre mesi dalla data di sottoscrizione, saranno stabiliti i criteri di attribuzione e di distribuzione delle risorse economiche relative alle indennità di responsabilità e di posizione discussi nel corso del 2014.

Mantenimento delle indennità di disagio/rischio (art. 88, comma 2 lettera c) CCNL) :

INDENNITA' AUTISTI - MANUTENTORI	€ 2,58	per ogni giorno di presenza
INDENNITA' DI TURNO AUTISTI - PORTIERI	€ 21,17	per ogni turno pomeridiano
INDENNITA' DI TURNO PERSONALE DI BIBLIOTECA	€ 21,17	per ogni turno pomeridiano
INDENNITA' DI SPORTELLO	€ 12,91	per ogni turno di sportello
INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO	€ 25,82	al mese
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. III	€ 2,79	per ogni giorno in laboratorio
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. IV	€ 2,53	per ogni giorno in laboratorio
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. V	€ 2,48	per ogni giorno in laboratorio
CENTRALINISTI NON VEDENTI	€ 3,76	per ogni giorno di presenza

Costruzione del sistema di valutazione delle prestazioni

1. Le parti si impegnano ad adottare un progetto che ha la finalità di costruire in modo partecipato un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, che migliori quello adottato dall'Università di Tor Vergata e divenga uno strumento rilevante di apprezzamento del contributo di persone e gruppi, nonché una buona strada per dare al personale più occasioni di crescita e di sviluppo. Il progetto del nuovo sistema di valutazione verrà definito entro il 2015 e utilizzato in modo strutturale a partire dal 2016. La somma da destinare dal 2016 al nuovo sistema di valutazione verrà determinata almeno come differenza tra il totale delle risorse fisse del fondo 2015 e la spesa erogata nello stesso anno a valere sulle risorse fisse.

L'Ateneo si impegna a cercare, identificare e mettere a disposizione anche risorse aggiuntive, nel rispetto delle disposizioni normative in vigore.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

La distribuzione della maggior parte del Fondo per il trattamento accessorio delle categorie B, C, e D è stata assoggettata all'ottenimento dei risultati secondo obiettivi prefissati e alla valutazione dell'apporto dei dipendenti.

Per il personale beneficiario di indennità e di risultato il sistema è basato sulla valutazione del raggiungimento di obiettivi e sulla performance individuale, con pesi differenti se trattasi di personale di categoria EP o di categoria D.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Il contratto prevede progressioni economiche orizzontali che saranno attuate secondo i criteri previsti dall'art. 82 del CCNL quadriennio 2006-2009. I vincitori della relativa selezione dovranno conseguire un punteggio di almeno il 70% del punteggio massimo conseguibile.

Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Contribuire al perseguimento degli obiettivi strategici d'Ateneo e in particolare a quelli relativi a:

- rafforzamento dei servizi informatici attraverso l'adozione di nuove procedure;
- miglioramento delle informazioni presenti sui siti web di struttura al fine del miglioramento della fruibilità da parte degli utenti;
- manutenzione e messa a norma delle strutture;
- ottimizzazione di processi a supporto della ricerca.

Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Il CCI 2015 rappresenta un momento di superamento della crisi nelle relazioni sindacali verificatasi negli anni 2013 e 2014, in quanto è il primo contratto sottoscritto dopo due anni di mancati accordi.