

RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO COLLETTIVO 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	18 marzo 2019 data di sottoscrizione del CCI
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2018 - 31 dicembre 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Prof. Giuseppe Novelli Direttore Generale Dott. Giuseppe Colpani Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, FED. UIL SCUOLA RUA, CISL FSUR, SNALS CONFSAL, FED. GILDA UNAMS, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, FED. UIL SCUOLA RUA, CISL FSUR, SNALS CONFSAL, FED. GILDA UNAMS, RSU
Soggetti destinatari	Personale delle categorie B, C, D ed EP dell'Ateneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Prospetto della spesa preventivata per ogni istituto contrattuale; Indennità mensile accessoria Indennità di responsabilità Indennità di posizione e di risultato Indennità diverse per disagio/rischio. Avvio del 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>Il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole sulla costituzione di Fondi e sull'ipotesi contrattuale con verbale in data 15 febbraio 2019 (vedi allegato).</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 integrato dell'Università degli studi di Roma "Tor Vergata", aggiornamento per l'anno 2017, triennio 2016-2018, approvato dal C.d.A. nella seduta del 31 gennaio 2017, redatto secondo le "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane" - ANVUR – Luglio 2015 – Il Piano Integrato 2016 – 2018.- Aggiornamento anno 2017 - recepisce ed integra quanto definito nei documenti di Programmazione Organizzativa di Ateneo quali: "Piano Strategico 2016 – 2018, "Programmazione Triennale 2016 – 2018", nonché l'Aggiornamento del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione 2016 – 2018 (integrato con il Programma della Trasparenza e Integrità)</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10, del d.lgs. 33/2013.</p> <p>La Relazione sulla Performance 2017 è stata approvata dal CdA nella seduta del 26 Giugno 2018.</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. 64 CCNL 19 aprile 2018

INDENNITA' MENSILE D'ATENEEO	€	2.532.000,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	€	441.226,00
INDENNITA' DI RISCHIO	€	62.147,00
IND. DI RISCHIO RADIOLOGICO	€	3.073,00
INDENNITA' DI SPORTELLO	€	171.728,00
INDENNITA' DI TURNO	€	75.721,00
IND. AUTISTI E MANUTENTORI	€	3.073,00
INDENNITA' DI VIGILANZA	€	42.210,00
TOTALE ART. 87	€	3.331.178,00

– Ripartizione delle risorse disponibili art. 66 CCNL 19 aprile 2018

L'importo per l'anno 2018 del fondo art. 65, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ART. 90, C. 1 *	€	300.000,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 90, C. 1	€	119.311,00
TOTALE	€	419.311,00

*compreso rateo 13[^] mensilità

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Dopo aver considerato che anche nel 2018 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per il 2017 e che l'importo pari allo 0,1% del monte salari 2015 previsto dall'art 63 lett. f) CCNL 19 aprile 2018 dal 31 dicembre dello stesso anno per le progressioni economiche è equivalente a circa 29.000 euro, sufficienti a finanziare un numero molto basso di passaggi di posizione, pari cioè al 3% del personale, le Parti hanno ritenuto non opportuno effettuare una nuova tornata di progressioni orizzontali, nonostante l'impegno assunto col CCI 2015 relativo alla ripresa delle selezioni con cadenza annuale come previsto dall'art. 79, c.2 del CCNL 16 ottobre 2008.

INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA

(art. 88 comma 2, lettera f CCNL 16 ottobre 2008 e art.64 CCNL 19 aprile 2018).

Ai sensi dell'art. 64 CCNL viene confermato lo stanziamento della somma destinata all'indennità mensile accessoria nell'anno 2017.

L'indennità mensile accessoria (IMA) viene corrisposta al personale delle categorie B, C, D assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato e non in regime di convenzione con il SSN.

Data l'indisponibilità prevista dal comma dell'articolo sotto riportato l'importo di € **2.532.000,00** sarà corrisposto al personale delle categorie B, C, D ed erogato in dodici mensilità, quale emolumento fisso e continuativo.

Art. 64 c. 1 CCNL 19 aprile 2018

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui al comma 5. [IMA n.d.r.]

INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E DI RISULTATO E NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO

L'attuazione del nuovo modello organizzativo è in fase di completamento per via della ricognizione delle posizioni organizzative anche nelle strutture diverse dall'Amministrazione generale; nell'anno 2018 tale impegno ha avuto ad oggetto le strutture dipartimentali e proseguirà di seguito con le altre strutture diverse dall'Amministrazione generale.

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 degli obiettivi e sulla performance individuale, con pesi differenti se trattasi di personale di categoria EP o di categoria diversa.

All'esito della valutazione viene erogata l'indennità di risultato per il personale di categoria EP (art. 76 CCNL 16 ottobre 2008), 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 16 ottobre 2008).

Interventi perequativi e indennità di disagio/rischio (art. 88, comma 2 lettera c) CCNL 16 ottobre 2008)

L'incrementata attenzione nei confronti di taluni istituti relativi ai servizi per gli studenti, quali l'apertura serale delle biblioteche, degli sportelli, della vigilanza ai numerosi test d'ammissione e orientamento, produce un incremento di spesa per tali indennità, che a parità di importo complessivo del fondo, ha suggerito per l'anno 2018 un intervento, condiviso con le OO.SS. di riduzione degli importi delle indennità di responsabilità pari al 12%.

Misure unitarie:

INDENNITA' AUTISTI - MANUTENTORI	€ 2,58	per 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 laborat.
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. IV	€ 2,53	per ogni giorno in laborat.
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. V	€ 2,48	per ogni giorno in laborat.
INDENNITA' DI VIGILANZA	€ 60,00	per ogni giorno

Sistema di valutazione delle prestazioni

Il nuovo sistema di valutazione della performance è stato avviato nel 2018 per il personale dei Dipartimenti. La sua estensione a tutto il personale dell'Ateneo è prevista per il 2019.

La valutazione del personale TAB

La performance individuale relativa al personale TAB si compone di due dimensioni:

- **performance di risultato**, misurata attraverso il raggiungimento degli **obiettivi assegnati alla struttura** di afferenza;
- **performance comportamentale**, misurata attraverso **indicatori di comportamento**, al fine di valutare il "come" vengono svolte le attività.

La performance di risultato valuta la capacità di raggiungere i target fissati per gli obiettivi assegnati alla struttura e la capacità di collaborare e supportare la realizzazione di obiettivi comuni: viene qui considerato che ogni componente afferente alla struttura contribuisce per quota parte alle attività necessarie per il raggiungimento degli obiettivi della stessa e in modo solidale e collaborativo deve attivarsi, direttamente o indirettamente, per contribuire a tutti gli obiettivi della direzione/dipartimento.

La performance comportamentale valuta invece comportamenti osservabili, messi in atto da una persona, e finalizzati al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria struttura. I comportamenti sono definiti come le azioni individuali che aumentano la qualità dell'azione tecnico-amministrativa in relazione agli obiettivi della struttura di riferimento. All'inizio del ciclo delle performance vengono selezionati i comportamenti attesi che saranno oggetto di monitoraggio e valutazione nell'anno di riferimento. La selezione verrà operata all'interno di un catalogo di indicatori di comportamento.

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 di parte rilevante del Fondo per il trattamento accessorio delle categorie B, C, D EP è stata assoggettata all'ottenimento dei risultati secondo obiettivi prefissati e alla valutazione dei risultati ottenuti dai dipendenti titolari di posizioni organizzative. Inoltre per il personale beneficiario di indennità di responsabilità e di risultato il sistema è basato sulla valutazione del raggiungimento degli 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 per l'anno 2018 non prevede progressioni economiche orizzontali.

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

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

- Potenziamento delle azioni di supporto alla ricerca e alla sua internazionalizzazione;
- Miglioramento dei servizi agli utenti anche attraverso il potenziamento dei servizi informatici;
- Potenziamento della comunicazione rivolta agli studenti;
- Promozione della valorizzazione del patrimonio archeologico, museale, culturale e naturale presente nel Campus.
- Dematerializzazione delle procedure di servizio

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

Il CCI 2018 propone il consolidamento degli istituti "storici" nell'ambito della cornice di disposizioni previste dal CCNL 2018. Queste ultime potranno trovare completa attuazione negli anni futuri, anche in virtù della piena entrata a regime del nuovo sistema di valutazione di cui si è dotato l'Ateneo.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Giuseppe Colpani)