

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLEGATA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI ATENEO SOTTOSCRITTO IL 23 DICEMBRE 2010 IN APPLICAZIONE ALL'ART. 65, COMMA 1, DEL D.LGS. 150/2009.**

La trattativa che ha preceduto la stipula del contratto integrativo aziendale è stata lunga e complessa, caratterizzata da tensioni all'interno del tavolo negoziale sia per le contrapposizioni che si sono registrate tra la parte datoriale e la parte sindacale, sia per le posizioni diversificate presenti all'interno della stessa delegazione di parte sindacale.

Il clima che ha caratterizzato il processo negoziale risulta di tutta evidenza considerando che la ricomposizione delle parti presenti al tavolo si è realizzata a fine 2010 e gli effetti della piattaforma integrativa si dispiegano a decorrere dal 1/01/2011.

L'attività contrattuale si è svolta sulle materie e nei limiti stabiliti dalla normativa vigente, con rispetto della riserva di legge per le "materie escluse" ed, infatti, elementi centrali sulla base dei quali è stato definito l'impianto del contratto integrativo aziendale, sono stati, in particolare, il principio contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 che ha espressamente previsto che le amministrazioni pubbliche non possano erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese e la disciplina contenuta nell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, come novellato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009, che esclude dalla contrattazione collettiva:

- materie attinenti all'organizzazione degli uffici,
- materie oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 36, comma 1, del D.Lgs. 150/2009;
- materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, del D.Lgs. 165/2001 in tema di conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali,
- materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421 regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi.

La contrattazione collettiva integrativa per la delegazione di parte pubblica, oltre a costituire un adempimento normativamente previsto, ha assunto la valenza di strumento funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo e, pertanto, i comportamenti adottati nel corso della trattativa sono stati sempre coerenti con gli indirizzi e le linee di sviluppo dell'Ateneo definite dagli organi di governo in sede di programmazione economico-finanziaria.

Tali obiettivi identificano il punto di equilibrio tra la domanda della collettività e l'offerta dell'ente che si realizza attivando strumenti legati alla motivazione e idonei a valorizzare lo specifico apporto delle professionalità interne, e conseguentemente la piattaforma integrativa non può che disegnare i fondi destinati alla remunerazione del trattamento accessorio in coerenza con quanto previsto dal CCNL 2006-2009 ed allo stesso tempo orientare e finalizzare l'utilizzazione di una significativa quota di risorse sulla base della nuova disciplina introdotta dal Titolo III – Merito e Premi – del D.Lgs. 150/2009.

Lo stanziamento dei fondi destinati al trattamento accessorio complessivamente determinato in **€ 4.328.098,19** (lordo ente), risulta articolato in:

a) Lavoro straordinario pari ad **€ 154.937,07** (lordo ente), che in tale sede si riconferma essere un mero strumento da utilizzare in correlazione ad eventi eccezionali e non prevedibili.

b) Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale pari a **€ 3.513.026,81** (lordo ente), al netto delle risorse destinate alle progressioni economiche.

c) Fondo per il trattamento accessorio del personale EP pari ad **€ 660.134,31** (lordo ente), al netto delle risorse destinate alle progressioni economiche.

Relativamente al **Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale**, si conferma il carattere di generalità della indennità unica mensile istituita dalla contrattazione nazionale e il carattere variabile delle altre indennità in quanto collegate a rischio o disagio ovvero a valutazione della prestazione. Le voci accessorie e i corrispondenti stanziamenti che compongono il fondo, al netto delle risorse destinate alle progressioni economiche interne alle categorie, rispetto allo finanziamento complessivo, rappresentano le seguenti quote percentuali:

- Indennità maneggio valori, indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose e indennità di turno: le risorse destinate al finanziamento delle voci accessorie indicate risultano pari a **€ 22.140,13 lordo ente**.

All'interno della piattaforma integrativa va detto che l'indennità di turno corrisponde alle esigenze di funzionalizzazione dell'orario di lavoro a quello di servizio. I turni, che debbono necessariamente integrarsi con le altre tipologie orarie presenti in Ateneo, sono definiti in base alle caratteristiche dell'utenza e alla distribuzione temporale delle attività e sono finalizzati ad assicurare la più ampia fruibilità dei servizi. L'incentivo è corrisposto su base mensile in relazione all'effettivo assolvimento della prestazione all'interno di una range che prevede una soglia minima di turni e un limite massimo.

- Indennità unica mensile: ai fini della copertura economica della predetta indennità la cui istituzione è imposta dalla contrattazione nazionale, lo stanziamento individuato è pari a **€ 2.365.899,02 lordo ente**.

- Indennità di responsabilità: il finanziamento previsto per la remunerazione degli incarichi attribuiti, risulta pari a **€ 1.124.987,66 lordo ente**. La disciplina relativa all'indennità di responsabilità introduce un significativo elemento discriminante prevedendo all'interno dell'assetto organico e strutturale dell'Ateneo differenziate posizioni organizzative sulla base del riconoscimento della funzione, del valore della posizione espressa in termini di autonomia e di responsabilità dei risultati quali-quantitativi attesi.

Nelle more della implementazione di un sistema che consenta di destinare al trattamento economico accessorio, collegato alla performance e a criteri selettivi, una quota prevalente, di cui al L. 150/2009, è stato comunque previsto che la corresponsione di un terzo dell'indennità di responsabilità sia collegata alla valutazione semestrale, secondo gli indicatori contenuti nel contratto integrativo, dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati. Il meccanismo di verifica semestrale adottato si ispira ai principi di trasparenza ed economicità, in quanto oltre a consentire il monitoraggio del livello di coerenza tra la prestazione resa rispetto a quella attesa, fornisce delle indicazioni utili al personale cui è stato conferito l'incarico di responsabilità per il miglioramento della propria performance e all'Amministrazione rende possibile individuare gli opportuni e tempestivi

correttivi tra cui, laddove risultasse una valutazione negativa, la revoca dell'incarico stesso.

L'articolazione interna del fondo destinato alla remunerazione dei trattamenti accessori del personale inquadrato nella categoria EP, complessivamente pari a € **660.134,31 lordo ente**, è definita come di seguito indicato:

- Retribuzione di posizione cui è destinato un ammontare di risorse corrispondente ad una quota percentuale dell' 80% dello stanziamento complessivamente previsto dal fondo e pari a € **528.107,45 (lordo ente)**;
- Retribuzione di risultato per la quale è previsto un finanziamento di € **132.026,86 (lordo ente)** che equivale al 20% dell'ammontare complessivo delle risorse stanziato.

La gamma delle incentivazioni economiche connesse alla retribuzione di posizione è stata definita stabilendo un collegamento unico tra posizione-funzione e complessità della struttura organizzativa e delle caratteristiche dei programmi da realizzare; detta correlazione ha quindi consentito di individuare i diversificati gradi di autonomia e responsabilità connessi all'incarico conferito, come dettagliato nel testo del contratto collettivo integrativo sottoscritto cui si rinvia.

Poiché ai fini della valutazione del personale di categoria EP concorrono il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo, degli obiettivi di struttura o dei programmi da realizzare, nonché i comportamenti organizzativi assunti nell'espletamento dell'incarico, gli indici adottati per la determinazione della valore della Retribuzione di Risultato ineriscono al grado di autonomia attribuita con particolare riferimento agli ambiti di applicazione dell'istituto della delega, grado di raggiungimento dei risultati in termini di efficienza/produzione, capacità di analisi dei problemi e problem solving, capacità di pianificazione e programmazione, capacità organizzativa-gestionale, apporto professionale specifico.

Si ritiene, altresì utile, evidenziare che nella determinazione del fondo per il trattamento accessorio del Personale EP, alla Retribuzione di Risultato è stato destinato il 100% delle risorse che il CCNL 2006-2009 finalizza per il finanziamento di tale indennità.

Infine, si rappresenta che nella relazione tecnico-finanziaria il trattamento accessorio per l'anno 2011 è determinato secondo quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 78/2010 il quale ha previsto che a decorrere dal 1/01/2011 e fino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse non possa superare il corrispondente importo dell'anno 2010.

Con la sottoscrizione del contratto integrativo aziendale l'obiettivo che si intende perseguire è quello di rafforzare la visibilità e competitività dell'Ateneo, realizzabile attraverso un investimento sulla qualità intesa come qualificazione ed efficienza dei servizi. In tale ottica il trattamento accessorio è strumentale a promuovere il miglioramento organizzativo e la realizzazione degli obiettivi finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia, accessibilità ed economicità dei servizi istituzionali e delle strutture interne, definiti in stretta correlazione con il fabbisogno formativo e l'attività didattica e di ricerca.

La presente relazione è redatta in assenza degli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione

Pubblica ai sensi ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, in quanto ad oggi non ancora resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali.

Il Direttore Amministrativo  
Dott. Pasquale Basilicata

