



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi ed economico – finanziari
Settore Servizi al Personale
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RIGUARDANTE L'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RIGUARDANTE I CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE triennio 2020 -2022

REDATTA AI SENSI DELL'ART. 40, COMMA 3 – SEXIES, D. LGS. n. 165/2001, DELLA
CIRCOLARE MEF N. 25/2012 E DELLE RELATIVE NOTE APPLICATIVE

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	5 ottobre 2020	
Periodo temporale di vigenza	Il presente Contratto collettivo integrativo entra in vigore dal giorno successivo alla sua definitiva sottoscrizione e produce i suoi effetti dall'anno 2020 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica per il triennio dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022.	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Delegato del Rettore Direttore Generale Parte Sindacale: <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione</i> FLC CGIL CISL SCUOLA (ora CISL FSUR) FED. UIL SCUOLA RUA SNALS CONFAL FED. GILDA UNAMS <i>Rappresentanti sindacali unitari</i> BOGLICH Elisabetta CSAKI Anna DEL GOS Massimo MANTELLO Bruno MARGETIC Helga	Firmatari Parte Pubblica: Delegato del Rettore Direttore Generale Parte Sindacale: <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione</i> FLC CGIL CISL SCUOLA (ora CISL FSUR)* FED.UIL SCUOLA RUA * SNALS CONFAL <i>Rappresentanti sindacali unitari</i> BOGLICH Elisabetta CSAKI Anna DEL GOS Massimo MARGETIC Helga

1

Legge 241/1990 – Responsabile del procedimento: dott.ssa Valentina Celli

Università degli Studi di Trieste
Piazzale Europa, 1
I – 34127 Trieste

www.units.it – ateneo@pec.units.it

Tel. +39 040 558 2579
Fax +39 040 558 7856
rel.sindacali@amm.units.it



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi ed economico – finanziari
Settore Servizi al Personale
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

		MORELLI Paola SLATAPER Matteo TIGANI SAVA Elisabetta ZEBOCHIN Ferdinando	MORELLI Paola SLATAPER Matteo TIGANI SAVA Elisabetta
		* CISL FSUR e UIL RUA sottoscrivono con dichiarazione l'accordo, pur non condividendone i contenuti, esclusivamente in virtù della presa d'atto del parere favorevole espresso dal personale t.a. nella consultazione del 9 e 10 settembre, con una maggioranza di 135 favorevoli e 44 contrari su 180 votanti (1 scheda bianca).	
Soggetti destinatari		Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per la procedura di progressione economica orizzontale per il triennio 2020 - 2022	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Verbale del Collegio dei Revisori dei conti n. 450 del 28 settembre 2020	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera CdA 31 gennaio 2020 è stato adottato il Piano integrato 2020 previsto dall'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009. Il Piano integrato è stato adottato secondo le linee di indirizzo dell'ANVUR riguardanti il ciclo della performance del 20 dicembre 2017.	
		Con delibera CdA 31 gennaio 2020 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020 – 2022 adottato ai sensi di quanto previsto dalla L. 190/2012	
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 d. lgs. 150/2009 e di cui al d. lgs 14 marzo 2013 n. 33 e successive modifiche e integrazioni.	
		La Relazione sulla Performance 2019 è stata validata da parte dell'OIV/NV nella seduta del 22 giugno 2020.	
		Si precisa che il modello di valutazione del personale tecnico-amministrativo è stato aggiornato nel rispetto del quadro normativo in vigore (in particolare il d.lgs. 150/2009). Il Sistema di misurazione e valutazione attualmente in vigore è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2015 ed aggiornato per il 2020 con delibera del Consiglio di amministrazione del 31 gennaio 2020 (previo parere vincolante del Nucleo di valutazione del 27 gennaio 2020).	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi ed economico – finanziari
Settore Servizi al Personale
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto (per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato)

In data 16 settembre 2020, all'esito del lavoro di analisi effettuato dal Tavolo tecnico costituito per la revisione e definizione dei nuovi criteri per la procedura di selezione per la progressione economica orizzontale, degli incontri di trattativa sindacale e della consultazione sindacale del personale tecnico amministrativo, la delegazione di Parte Pubblica e quella di Parte Sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale t.a. per il triennio 2020 – 2022.

L'ipotesi di Accordo in esame è di tipo esclusivamente normativo sulla specifica materia delle progressioni economiche orizzontali di cui agli artt. 79 e 82 del CCNL comparto Università del 16 ottobre 2008. Viene rimessa a successivo accordo la determinazione dei criteri di ripartizione del Fondo trattamento accessorio, compresa la destinazione utile ai passaggi alla posizione economica superiore degli aventi diritto che saranno collocati nelle graduatorie di merito.

Le Parti hanno, comunque, concordato, in via transitoria, al fine di garantire un graduale passaggio all'applicazione dei nuovi indicatori/punteggi e di non procedere alla modifica degli stessi con efficacia di fatto retroattiva, che per la selezione relativa all'anno 2020 sarà applicato esclusivamente l'art. 6 (formulazione e approvazione della graduatoria) mentre per gli altri indicatori continueranno a trovare applicazione i Criteri di cui al Verbale d'intesa sottoscritto in data 6 agosto 2019 prot. n. 104760, fatto salvo il necessario aggiornamento del biennio/triennio di riferimento. L'Accordo troverà quindi piena applicazione con la selezione dell'anno 2021.

Nel nuovo testo che si sottopone all'esame del Collegio viene proposta la revisione di alcuni criteri delle PEO precedenti nell'ottica di un perseguimento di continuo miglioramento della procedura, alla luce delle esperienze degli anni precedenti.

Si riportano qui di seguito gli elementi di novità della nuova intesa:

1. revisione delle modalità di valorizzazione dei titoli relativi all'indicatore della formazione certificata e permanente (art. 4 lettera a) dei criteri): nel nuovo testo viene proposta la valorizzazione dell'attività formativa in funzione delle ore totalizzate per la partecipazione alle iniziative formative onde garantire l'applicazione di un criterio che preveda la minor discrezionalità possibile nella valutazione del titolo. Nell'ambito di tale indicatore viene, poi, fatta una distinzione tra attività formativa con sostenimento di almeno un esame e senza esame con la conseguente assegnazione, nel primo caso, di un punteggio maggiore.
Considerate le prime due fasi legate all'emergenza Covid in cui gli eventi formativi si sono svolti esclusivamente in modalità e-learning è stata accolta la richiesta di Parte sindacale di riconoscimento di



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi ed economico – finanziari
Settore Servizi al Personale
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

attività formative da remoto (sia in modalità sincrona che asincrona con superamento in quest'ultimo caso di un test finale).

Si riporta di seguito la tabella riportante la nuova modalità di valutazione dei titoli inseriti nell'indicatore della formazione certificata e pertinente:

Cat.	B		C		D		EP	
Da 6 a 10 ore:	Senza esame	8	Senza esame	7	Senza esame	5,5	Senza esame	3
	Con almeno un esame	10	Con almeno un esame	9	Con almeno un esame	7,5	Con almeno un esame	5
Oltre 10 ore:	Senza esame	18	Senza esame	16	Senza esame	13	Senza esame	8
	Con almeno un esame	20	Con almeno un esame	18	Con almeno un esame	15	Con almeno un esame	10

2. revisione della valorizzazione del punteggio relativo all'anzianità di servizio (art. 4 lettera d) dei criteri) che anziché venir riconosciuto con un punteggio predeterminato abbinato ad un range di anzianità viene riconosciuto con l'applicazione di un coefficiente (diverso a seconda della categoria) ad ogni anno di servizio svolto con l'obiettivo di consentire lo sviluppo di un punteggio più articolato e proporzionalmente crescente.

Si riporta di seguito la tabella relativa alla nuova metodologia di calcolo del punteggio relativo all'indicatore "anzianità di servizio":

ANZIANITÀ DI SERVIZIO COMPLESSIVA	B	C	D
Punteggio assegnato per ogni anno di servizio	0,36	0,3	0,3
Punteggio massimo	15	12	12



Categoria EP – ANZIANITA' NELLA CATEGORIA

ANZIANITÀ NELLA CATEGORIA (ivi compresi i ruoli confluiti)	EP
Punteggio assegnato per ogni anno di servizio	0,4
Punteggio massimo	12

3. (art. 4 lettera f) dei criteri): revisione ed aumento dei range di anzianità nella posizione economica (passaggio da 4 a 6 range di anzianità) a ciascuno dei quali è assegnato il relativo punteggio. Anche in questo caso si è intervenuti al fine di ottenere una maggiore articolazione del punteggio nell'indicatore e una maggior valorizzazione del personale con un'anzianità nella posizione economica maggiore di 10 anni. Si riporta di seguito la tabella riportate il punteggio riconosciuto nell'indicatore dell'anzianità nella posizione economica:

ANZIANITÀ NELLA POSIZIONE ECONOMICA	B	C	D	EP
da 5 anni a 5 anni e 364 giorni	4	4	4	4
da 6 anni a 6 anni e 364 giorni	7	9	9	9
da 7 anni a 7 anni e 364 giorni	10	13	13	13
da 8 anni a 8 anni e 364 giorni	14	16	16	16
	20	20	20	20



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi ed economico – finanziari
Settore Servizi al Personale
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

da 9 anni a 9 anni e 364 giorni				
Oltre 10 anni	25	22	22	21

4. formulazione della graduatoria (art. 6 dei criteri): onde consentire le medesime opportunità al personale che partecipa alla procedura selettiva consentendogli di concorrere con i colleghi della propria area professionale (in possesso, quindi, di titoli analoghi) si è ritenuto opportuno introdurre all'interno della categoria di appartenenza una distinzione relativa all'area professionale che determina così la formazione di 10 graduatorie differenziate secondo lo schema che segue:

Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
-area amm.va	- area amm.va	- area amm.va - gestionale	- area amm.va - gestionale - area biblioteche
- area serv. gen. e tecnici	- area biblioteche	- area biblioteche	- area medico odontoiatrica - area tecnica, tecn.scient., elab. dati
	- area socio sanitaria - area tecnica, tecn.scient., elab. dati	- area socio sanitaria - area tecnica, tecn.scient., elab. dati	

Sono stati mantenuti gli stessi criteri delle Peo precedenti per stabilire la priorità nella graduatoria in caso di parità di punteggio che continuerà, quindi, ad essere determinata dalla maggiore anzianità nella posizione economica e, nel caso persista una parità, dalla maggiore anzianità di servizio e dalla maggiore anzianità anagrafica del dipendente.

Lo scorrimento per le categorie B,C,D continuerà ad avvenire con il sistema “differenziato” della graduatoria, con la finalità di garantire che ogni categoria/area riceva una porzione del fondo proporzionale



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi ed economico – finanziari
Settore Servizi al Personale
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

alle rispettive esigenze (finanziamento delle Peo per il personale delle cat. B/C/D con il fondo ex art. 63 CCNL 19.4.2018).

Lo scorrimento per la categoria EP avverrà anch'esso con il sistema "differenziato" della graduatoria con la finalità di garantire che ogni area riceva una porzione del fondo proporzionale alle rispettive esigenze (finanziamento della Peo per il personale di cat. EP con il fondo ex art. 65 CCNL 19.4.2018).

Al comma 7 dell'articolo 6 è stata disciplinato il tema dei "resti" nelle graduatorie delle diverse aree delle categorie B/C/D. Nell'eventualità di resti non sufficienti allo scorrimento di un'ulteriore posizione all'interno della graduatoria di ciascuna area, questi saranno sommati e attribuiti *in primis* nell'ambito della stessa categoria al candidato con maggior anzianità nella posizione economica, in caso di parità con anzianità anagrafica e da ultimo con maggior anzianità di servizio.

Esaurita tale fase, gli ulteriori resti ottenuti sommando quelli di tutte le categorie saranno utilizzati per gli ulteriori scorrimenti possibili, prioritariamente nella categoria B, successivamente nella categoria C e poi D, scegliendo tra le aree all'interno della stessa categoria il candidato secondo l'ordine di cui al paragrafo precedente.

Il comma 8 dell'articolo 6 riguarda le graduatorie delle diverse aree della categoria EP sia nel caso in cui le risorse disponibili per ciascuna area non consentano alcuna progressione economica sia nel caso di "resti" che non rendano possibile lo scorrimento di un'ulteriore posizione all'interno della graduatoria di ciascuna area. In tali casi gli importi saranno sommati ed utilizzati per lo scorrimento della posizione con maggiore anzianità nella posizione economica, in caso di parità con maggior anzianità anagrafica e da ultimo con maggior anzianità di servizio.

Si riporta, in conclusione, la tabella riportante il punteggio complessivo massimo per ogni indicatore per categoria di personale:

RIEPILOGO PUNTEGGI INDICATORI, PER CATEGORIA DI PERSONALE						
		B	C	D	EP	
a)	Formazione certificata e pertinente		20	18	15	10
b)	Arricchimento professionale		12	13	13	11
c)	Qualità prestazioni individuali	anno 1	10	10	10	12
		anno 2	10	10	10	12
d)	Anzianità di servizio		15	12	12	12
e)	Titoli culturali e professionali		8	15	18	22
f)	Anzianità nella posizione economica		25	22	22	21
TOTALE			100	100	100	100



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi ed economico – finanziari
Settore Servizi al Personale
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'ipotesi di Accordo in questione non riguarda le risorse finanziarie da destinare alla procedura che verranno individuate nell'ambito dei Contratti collettivi integrativi di Ateneo riguardanti l'utilizzo del Fondo accessorio per l'anno di riferimento.

c) Effetti abrogativi impliciti

Con la sottoscrizione del presente Accordo viene a cessare l'efficacia del precedente CCI sottoscritto in data 21 settembre 2016, riguardante i criteri di selezione ai fini della progressione economica orizzontale a partire dall'anno 2016.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati specifici titoli che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità.

In particolare, tra i titoli valorizzati, si evidenziano gli esiti della valutazione della prestazione, come previsto dal CCNL e dalla normativa di riferimento.

Inoltre, permane la penalizzazione, anch'essa prevista dal CCNL, per il personale destinatario di sanzioni disciplinari nel biennio di riferimento.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Si attesta espressamente che i criteri adottati garantiscono il principio di selettività delle progressioni, contemplando indicatori che valorizzano sia il merito che gli altri titoli professionali vantati dal personale, con l'esclusione di ogni elemento automatico come l'anzianità di servizio.

Il passaggio alla posizione economica superiore avviene mediante il superamento di apposita procedura selettiva che tiene conto delle previsioni contrattuali, nei limiti di spesa disponibili, nell'ambito del Fondo per le progressioni economiche e comunque non oltre la percentuale del 50% del totale degli aventi diritto.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo in questione si intende dare piena attuazione all'istituto delle progressioni economiche orizzontali in linea con le previsioni normative e contrattuali. Gli obiettivi che si intendono conseguire sono il maggiore riconoscimento delle professionalità e dei meriti all'interno dell'Ateneo e la valorizzazione dei dipendenti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi ed economico – finanziari
Settore Servizi al Personale
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non si ritiene che vi siano ulteriori informazioni utili rispetto a quelle già fornite allo scopo.

Distinti saluti.

Il Direttore generale
F.to Dott.ssa Sabrina Luccarini



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi ed economico – finanziari
Settore Servizi al Personale
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA RIGUARDANTE L'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ATENEO RELATIVA AI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNI 2020 – 2022 REDATTA AI SENSI DELL'ART. 40, COMMA 3 – SEXIES, D. LGS. n. 165/2001, DELLA CIRCOLARE MEF N. 25/2012 E DELLE RELATIVE NOTE APPLICATIVE

Considerato che l'ipotesi di Accordo in questione è esclusivamente di tipo normativo, in quanto definisce unicamente i criteri generali relativi alla procedura di progressione economica orizzontale, la presente relazione tecnico finanziaria viene presentata ai soli di fini di completezza documentale, ma con tutte le voci non valorizzate, in quanto l'accordo non disciplina il Fondo trattamento accessorio.

Maggiori informazioni di merito sono invece contenute nella Relazione illustrativa.

Modulo 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Vedi premessa.

Modulo 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal C.I. sottoposto a certificazione

Sezione II Destinazioni specificamente regolate dal C.I.

Sezione III Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Vedi premessa.

Legge 241/1990 – Responsabile del procedimento: dott.ssa Valentina Celli

Università degli Studi di Trieste
Piazzale Europa, 1
I – 34127 Trieste

www.units.it – ateneo@pec.units.it

Tel. +39 040 558 2579
Fax +39 040 558 7856
rel.sindacali@amm.units.it



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi ed economico – finanziari
Settore Servizi al Personale
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

Modulo 3 – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Vedi premessa.

Modulo 4 – COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Vedi premessa.

Il Direttore Generale

F.to dott.ssa Sabrina Luccarini

ac

Legge 241/1990 – Responsabile del procedimento: dott.ssa Valentina Celli

Università degli Studi di Trieste
Piazzale Europa, 1
I – 34127 Trieste

www.units.it – ateneo@pec.units.it

Tel. +39 040 558 2579
Fax +39 040 558 7856
rel.sindacali@amm.units.it