

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER I CRITERI DI SELEZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO), ARTT. 79 E 82 DEL CCNL 16.10.2008 – ANNO 2016 (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)

**Relazione illustrativa**

**Modulo 1**

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

Data di sottoscrizione		26 luglio 2016 (preintesa) 21 settembre 2016 (CCI)						
Periodo temporale di vigenza		Dal 1° gennaio 2016 alla stipulazione di successivo Contratto Collettivo Integrativo						
Composizione della delegazione trattante		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Firmatari</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Parte Pubblica:</b>  Rettore  Direttore Generale</td> <td><b>Parte Pubblica:</b>  Rettore  Direttore Generale</td> </tr> <tr> <td><b>Parte Sindacale:</b>  <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione</i>  FLC - CGIL  CISL - UNIVERSITA'  UIL - PA - coord. Univ./Ric.  FED. NAZ. CONFSAI SNALS UNIV./CISAPUNI  CSA – CISAL  RdB/PI  <i>Rappresentanti sindacali unitari</i>  CHIANDONI Marco  DEL ZOTTO Sara  KOREN Elisa  MARGETIC Helga  MORELLI Paola  MOSS Judith  SLATAPER Matteo  SPADEA Daniela  ZEBOCHIN Ferdinando</td> <td><b>Parte Sindacale:</b>  <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione</i>  FLC - CGIL   FED. NAZ. CONFSAI SNALS UNIV./CISAPUNI   <i>Rappresentanti sindacali unitari</i>  CHIANDONI Marco  DEL ZOTTO Sara  MARGETIC Helga  MORELLI Paola   SLATAPER Matteo  SPADEA Daniela</td> </tr> </tbody> </table>	Firmatari		<b>Parte Pubblica:</b> Rettore Direttore Generale	<b>Parte Pubblica:</b> Rettore Direttore Generale	<b>Parte Sindacale:</b> <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione</i> FLC - CGIL CISL - UNIVERSITA' UIL - PA - coord. Univ./Ric. FED. NAZ. CONFSAI SNALS UNIV./CISAPUNI CSA – CISAL RdB/PI <i>Rappresentanti sindacali unitari</i> CHIANDONI Marco DEL ZOTTO Sara KOREN Elisa MARGETIC Helga MORELLI Paola MOSS Judith SLATAPER Matteo SPADEA Daniela ZEBOCHIN Ferdinando	<b>Parte Sindacale:</b> <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione</i> FLC - CGIL  FED. NAZ. CONFSAI SNALS UNIV./CISAPUNI  <i>Rappresentanti sindacali unitari</i> CHIANDONI Marco DEL ZOTTO Sara MARGETIC Helga MORELLI Paola  SLATAPER Matteo SPADEA Daniela
Firmatari								
<b>Parte Pubblica:</b> Rettore Direttore Generale	<b>Parte Pubblica:</b> Rettore Direttore Generale							
<b>Parte Sindacale:</b> <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione</i> FLC - CGIL CISL - UNIVERSITA' UIL - PA - coord. Univ./Ric. FED. NAZ. CONFSAI SNALS UNIV./CISAPUNI CSA – CISAL RdB/PI <i>Rappresentanti sindacali unitari</i> CHIANDONI Marco DEL ZOTTO Sara KOREN Elisa MARGETIC Helga MORELLI Paola MOSS Judith SLATAPER Matteo SPADEA Daniela ZEBOCHIN Ferdinando	<b>Parte Sindacale:</b> <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione</i> FLC - CGIL  FED. NAZ. CONFSAI SNALS UNIV./CISAPUNI  <i>Rappresentanti sindacali unitari</i> CHIANDONI Marco DEL ZOTTO Sara MARGETIC Helga MORELLI Paola  SLATAPER Matteo SPADEA Daniela							
Soggetti destinatari		Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato						
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di selezione ai fini della progressione economica orizzontale (PEO), prevista dagli artt. 79 e 82 del CCNL 16.10.2008 – anno 2016						
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' decorso senza rilievi il termine utile per la presentazione degli stessi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.						
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	Con delibera CdA 29 gennaio 2016 è stato adottato il Piano della performance integrato 2016 previsto dall'art. 10 d.lgs. 150/2009. Il Piano integrato, adottato secondo le linee guida dell'ANVUR di luglio 2015, risponde ai contenuti previsti per i: - Piano delle performance - Piano triennale di prevenzione della corruzione						

sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- Piano triennale per la trasparenza e l'integrità
	I precedenti Piano triennale di prevenzione della corruzione – 2015/2017 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015/2017 sono stati approvati dal CdA 30 gennaio 2015
	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 d. lgs. 150/2009
	La Relazione sulla Performance 2014 è stata approvata dal CdA in data 26 giugno 2015 e validata da parte dell'OIV/NV nella seduta del 27 ottobre 2015 (formalizzata il 25 febbraio 2016). La Relazione sulla Performance 2015 è stata approvata dal CdA in data 24 giugno 2016.

## Modulo 2

### Illustrazione dell'articolato del contratto

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

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo in esame è di tipo normativo sulla specifica materia delle Progressioni economiche orizzontali, previste dagli artt. 79 e 82 del CCNL Comparto Università stipulato il 16 ottobre 2008. Il testo definisce i criteri generali per determinare le Progressioni economiche orizzontali, finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa, in rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento al comma 9, art. 67 della L. n. 133/2008 e alla L. n. 15/2009.

La trattativa sindacale è stata avviata formulando alla Parte Sindacale una proposta di modifica dell'ultimo accordo sottoscritto in materia tra le Parti, relativo alle tornate 2012-2015.

In particolare, con l'intendimento di esaltare al massimo i diversi titoli professionali che valorizzano il curriculum del personale, sono stati sviluppati gli indicatori relativi alla formazione e all'arricchimento (con la valorizzazione dei corsi con esame finale), alle pubblicazioni (con l'inserimento di una differenziazione di punteggi a seconda della tipologia) ed è stata introdotta la possibilità di valorizzare fino a due titoli di studio superiori o ulteriori, purché di livello differente.

E' stata, inoltre, prevista una maggiore articolazione dei punteggi corrispondenti alle diverse anzianità (di servizio complessiva per il personale di cat. B,C,D e nella categoria per il personale di cat. EP).

Nel complesso è stato, invece, mantenuto l'equilibrio tra i diversi macro-indicatori (peso complessivo tra titoli culturali e professionali, formazione, arricchimento professionale, qualità della prestazione e anzianità di servizio).

La selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria, si svolge – di norma – con cadenza annuale.

La decorrenza degli effetti giuridici ed economici della progressione economica per l'anno 2016 è stabilita al 1° gennaio 2016.

I requisiti di partecipazione alla selezione sono stabiliti come segue:

- essere in servizio a tempo indeterminato o a tempo determinato alla data del 1° gennaio 2016;
- aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore alla data del 1° gennaio 2016.

Ai soli effetti dell'accordo in esame, le Parti hanno convenuto che, per il personale risultato in posizione utile nelle progressioni economiche orizzontali 2012-2015 (decorrenza inquadramento giuridico ed economico 1° gennaio 2015), il biennio di servizio, rilevante ai fini dell'ammissione alla procedura PEO 2016, viene calcolato dal 1° gennaio dell'anno rispetto al quale l'interessato è risultato in posizione utile nella rispettiva graduatoria. Tale interpretazione risulta conforme all'art. 79, comma 5 CCNL di comparto e non contraddice le prescrizioni ministeriali contenute nelle note riguardanti la procedura in questione (orientamento Dipartimento della Funzione Pubblica, condiviso dalla Ragioneria Generale dello Stato – MEF prot. 17635 dd. 27/02/2014 e orientamento Aran n. 6400 dd. 15/04/2014), le quali si attagliano all'anno di approvazione della graduatoria avendo riguardo, anzitutto, ai profili di matrice economica delle procedure in discorso, profili non direttamente attinti dalla determinazione dei requisiti di ammissibilità alla procedura.

La selezione avviene mediante l'utilizzo degli indicatori ponderati previsti dall'art. 82 del CCNL (*Formazione certificata e pertinente, Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, Qualità delle prestazioni individuali, Anzianità di servizio, Titoli culturali e professionali Anzianità nella posizione economica*).

Il punteggio complessivo finale è costituito dalla somma dei punteggi parziali di ogni indicatore; il punteggio massimo di ogni indicatore è riepilogato nella tabella che segue:

#### RIEPILOGO PUNTEGGI INDICATORI, PER CATEGORIA DI PERSONALE

INDICATORI	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 2014	10	10	10	12
- anno 2015	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
<b>totale</b>	100	100	100	100

I candidati sono collocati in graduatoria, secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo conseguito nella valutazione dei titoli. Al fine di poter scorrere la graduatoria al massimo della possibilità è stato inserito un criterio per la disciplina dei "pari merito". In caso di parità di punteggio si applicheranno i seguenti criteri in modo sequenziale: maggiore permanenza nella posizione economica di attuale inquadramento, maggiore anzianità complessiva di servizio presso l'Ateneo, maggiore anzianità anagrafica del dipendente.

Il passaggio alla posizione economica superiore avviene mediante lo scorrimento della graduatoria con un sistema "differenziato" (*totale del costo effettivo per tutti gli aventi diritto di una categoria, diviso il costo totale di tutte le categorie; trovata così la percentuale relativa di utilizzo del fondo, per ogni categoria, questa viene moltiplicata per il fondo totale disponibile*).

Ciò garantisce che ogni categoria riceva una porzione del fondo proporzionale e si consente una graduatoria distribuita tra le diverse categorie anche in base al numero degli aventi diritto.

#### *b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. L'accordo non contiene risvolti economici, in quanto tratta esclusivamente di criteri selettivi.

#### *c) effetti abrogativi impliciti*

L'ipotesi di accordo non produce effetti abrogativi.

#### *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.

#### *e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche*

L'ipotesi di accordo in questione, in linea con le previsioni dell'art. 67, comma 9 della L. 133/2008 e dell'art. 23 del D. Lgs 150/2009, prevede il passaggio alla posizione economica superiore mediante il superamento di apposite procedure selettive che tengono conto delle previsioni contrattuali in ordine ai criteri previsti per la procedura (art. 82 CCNL 16.10.2008). I criteri adottati garantiscono il principio di selettività delle progressioni, contemplando sia indicatori che valorizzano 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 nei limiti di spesa disponibili, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche e, comunque, non oltre la percentuale del 70% del totale degli aventi diritto.

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

Gli obiettivi che si intendono conseguire sono il maggiore riconoscimento delle professionalità e dei meriti all'interno dell'Ateneo e la valorizzazione dei dipendenti, anche alla luce della prolungata moratoria della contrattazione nazionale e conseguente blocco del trattamento accessorio del personale.

*g) altre informazioni eventualmente ritenute utili*

**Relazione tecnico - finanziaria**

**Modulo 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. L'accordo non contiene risvolti economici, in quanto tratta esclusivamente di criteri selettivi.

**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*

Le Sezioni I, II, III, IV, V non vengono compilate in quanto l'ipotesi di Accordo tratta esclusivamente di criteri selettivi e non contiene risvolti economici.

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

*a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*  
 Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

*b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*  
 Per la corresponsione degli incentivi economici, in generale, l'Ateneo tiene conto dei seguenti principi:

- corrispettività della prestazione (corresponsione dell'incentivo ordinariamente spettante, in relazione alle giornate di prestazione dell'attività);
- verifica dei risultati raggiunti, con criteri predeterminati nel Sistema di Valutazione di Ateneo; in particolare è in vigore un sistema integrato di valutazione della prestazione di tutto il personale nonché di rendicontazione dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi conferiti;
- conferimento degli incarichi di responsabilità con procedure predeterminate nel Sistema degli incarichi di Ateneo.

*c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo*

L'ipotesi di accordo in questione, in linea con le previsioni dell'art. 67, comma 9 della L. 133/2008 e dell'art. 23 del D. Lgs 150/2009, prevede il passaggio alla posizione economica superiore mediante il superamento di apposite procedure selettive che tengono conto delle previsioni contrattuali in ordine ai criteri previsti per la procedura (art. 82 CCNL 16.10.2008). I criteri adottati garantiscono il principio di selettività delle progressioni, contemplando sia indicatori che valorizzano 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 nei limiti di spesa disponibili, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche e, comunque, non oltre la percentuale del 70% del totale degli aventi diritto.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. L'accordo non contiene risvolti economici, in quanto tratta esclusivamente di criteri selettivi.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. L'accordo non contiene risvolti economici, in quanto tratta esclusivamente di criteri selettivi.

Il Direttore Generale  
Dott.ssa Maria Pia Turinetti di Priero

