



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BERGAMO
PER IL BIENNIO 2015/2016**

Relazione illustrativa

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	In data 15.3.2016 è stata siglata la Pre-intesa del Contratto Collettivo Integrativo per il biennio 2015/2016
Periodo temporale di vigenza	Biennio 2015/2016
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">• Prof. Remo Morzenti Pellegrini – Rettore;• Dott. Giuseppe Giovanelli – Direttore Generale. <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></p> <ul style="list-style-type: none">• RSU (CUB Scuola Università Ricerca e FLC CGIL);• CSA di CISAL Università;• CISAS Università• CISL Università;• CONFSAL Università;• FLC-CGIL (Lombardia e Bergamo);• UIL RUA Regionale;• USB Pubblico Impiego. <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u></p> <ul style="list-style-type: none">• RSU (CUB Scuola Università Ricerca e FLC CGIL);• CISL Università;• FLC-CGIL (Lombardia e Bergamo).
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo, categoria B, C, D e EP.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">• Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (art. 87 CCNL 16.10.2008);• ripartizione del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (art. 87 CCNL 16.10.2008);• indennità accessoria mensile (IAM);• modalità di ripartizione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;• indennità di responsabilità;• modalità di riparto delle risorse del Fondo Comune di Ateneo;• partecipazione del personale di categoria EP ad una quota del Fondo Comune di Ateneo;• pubblicità dei dati relativi ai compensi erogati;• disposizioni finali.
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22.12.2015 ha approvato la costituzione del Fondo ex art. 87 del CCNL 16.10.2008 per l'anno 2015. Il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato, nella seduta del 28.1.2016, Verbale n. 1/2016, che il Fondo è stato determinato nel rispetto della normativa vigente e ha contestualmente certificato la relazione tecnico-finanziaria per la costituzione del Fondo per l'anno 2015.</p>



Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance 2015-2017, previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, è stato adottato con Decreto rettorale Repertorio n. 198/2015 del 7/4/2015 e aggiornato con Decreto rettorale Repertorio 580/2015 del 27.10.2015. Il Piano Integrato 2016 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2.2.2016.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 aggiornato all'anno 2015 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.1.2015. Dall'anno 2016 il Programma in oggetto è contenuto nel Piano Integrato, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2.2.2016.</p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013.</p>
		<p>La Relazione sulla performance 2014 è stata adottata con Decreto Rettoriale Repertorio n. 112/2015 del 26.02.2015 e validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, c. 4, lett. c) del D.lgs. n. 150/2009, nella seduta del 4.3.2015. La Relazione sulla performance 2015 è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22.3.2016 per essere successivamente inviata al Nucleo di Valutazione per la relativa validazione.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

• **Articolo 1**

L'articolo 1 del Contratto Collettivo Integrativo per il biennio 2015/2016 riporta le risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale per l'anno 2015, ex art. 87 del CCNL 16.10.2008.

La costituzione del Fondo è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22.12.2015 e certificata dai Revisori dei Conti in data 28.1.2016, come risulta dal Verbale n. 1 del Collegio dei Revisori dei Conti del 28.1.2016.

• **Articolo 2**

L'articolo 2 mette in evidenza l'utilizzo del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, ai sensi dell'art. 88 del CCNL 16.10.2008: le risorse sono utilizzate per la corresponsione dell'Indennità Accessoria Mensile (IAM), ai sensi dell'art. 88, c. 2, lett. f), per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, ai sensi dell'art. 88, c. 2, lett. d) e per corrispondere l'Indennità di Responsabilità per il personale delle categorie B, C e D, ai sensi dell'art. 88, c. 2, lett. b).

• **Articolo 3**

L'articolo 3 stabilisce gli importi dell'Indennità Accessoria Mensile (IAM), prevista dall'art. 88, c. 2, lett. f) del CCNL del 16.10.2008, distinti per il personale di categoria B, C e D e definisce le modalità di corresponsione: è erogata mensilmente, per dodici mensilità, proporzionalmente al regime di impiego (tempo pieno e tempo parziale), non spetta nei primi 10 giorni di assenza per malattia, per ogni evento nell'anno, ai sensi dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008, ed è proporzionata al trattamento economico fisso e continuativo, pertanto non spetta nei giorni di assenza non retribuita o retribuita parzialmente.

• **Articolo 4**

L'articolo 4 definisce i criteri per la distribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi. Tali compensi sono distribuiti fra tutto il personale in servizio per almeno tre mesi con le seguenti modalità:

- una quota pari al 40% sarà distribuita in parti uguali fra tutto il personale di categoria B, C e D, senza distinzione fra le categorie, senza tener conto della valutazione conseguita e delle assenze dal servizio, considerando unicamente il regime di impiego (part-time) e il numero di mesi di servizio;



- una quota pari al 60% sarà corrisposta secondo la categoria di appartenenza, l'orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale) e la valutazione conseguita. Tale quota sarà decurtata di un importo proporzionale al periodo di assenza superiore a 30 giorni, secondo i coefficienti concordati.

La fase preliminare alla distribuzione delle risorse al personale è la costituzione di un budget per ogni Servizio, calcolato in base al totale dei punti parametrici assegnati a ciascuna struttura. Le variabili che intervengono nel calcolo dei punti parametrici sono le seguenti: a) il numero di dipendenti in servizio, in ragione del periodo di permanenza presso la struttura, la categoria di appartenenza e l'orario di lavoro; b) un parametro/coefficiente compreso tra 1 e 1,2, individuato dal Direttore Generale con proprio atto, che tenga conto della strategicità e del carico di lavoro di ciascuna struttura.

Il personale che percepisce il conto terzi diretto partecipa unicamente alla distribuzione della quota pari al 60%.

- **Articolo 5**

L'articolo 5 definisce i criteri per la corresponsione dell'Indennità di Responsabilità. Se i titolari di una posizione organizzativa conseguono una valutazione inferiore a 6 punti su 15, non percepiscono alcuna indennità e saranno recuperati gli importi già erogati (2/3 dell'Indennità di Responsabilità è corrisposta mensilmente, l'1/3 rimanente a saldo a seguito della verifica dei risultati conseguiti, ai sensi dell'art. 91, c. 4 del CCNL del 16.10.2008). Per l'anno 2016 saranno modificati i punteggi, pertanto nel caso di valutazione con un punteggio inferiore a 40 non spetterà l'indennità di responsabilità.

- **Articolo 6**

Per la distribuzione del Fondo Comune di Ateneo (FCA) si rinvia alla medesima modalità definite all'art. 4 per la distribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Il personale che percepisce il conto terzi diretto non partecipa alla distribuzione del FCA.

- **Articolo 7**

L'articolo 7 definisce le limitazioni per il personale che partecipa direttamente all'attività in conto terzi con riferimento sia alla corresponsione del trattamento accessorio sia dei compensi di conto terzi diretto.

- **Articolo 8**

Il personale di categoria EP parteciperà alla distribuzione del FCA limitatamente alla quota pari all'1% degli importi che residuano a conclusione della gestione dei progetti comunitari, in base alla valutazione e a un parametro compreso fra 1 e 1,2 assegnato dal Direttore Generale.

- **Articolo 9**

L'articolo 9 definisce le modalità di pubblicità dell'esito della ripartizione del Fondo accessorio e del Fondo Comune di Ateneo.

- **Articolo 10**

L'articolo 10 stabilisce il periodo di vigenza dell'Accordo.

L'articolato del Contratto disciplina i criteri di distribuzione del trattamento accessorio nel rispetto degli ambiti riservati alla legge e alla contrattazione.

Il Contratto Collettivo Integrativo per il biennio 2015/2016 prevede tre linee distributive dell'incentivazione complessiva:

1. Indennità Accessoria Mensile (IAM);
2. Indennità di Responsabilità;
3. Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Con riferimento a tali modalità distributive, soltanto quella riferita all'Indennità Accessoria Mensile non prevede una valutazione, anche se l'importo da assegnare a ciascun dipendente è differenziato sulla base della categoria di inquadramento, proporzionato al regime di impiego e soggetto alle ritenute per le assenze dal servizio. È solo il caso di precisare, come riportato all'art. 3 della Pre-intesa in oggetto, che tale Indennità è prevista dall'art. 88, c. 2 lett. f) del CCNL del 16.10.2008 come una componente distributiva del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale".



L'importo destinato alle Indennità di Responsabilità, oltre che interessare un numero limitato di dipendenti e quindi rispondere al criterio di selettività, viene corrisposto sulla base di una specifica valutazione svolta dal Direttore Generale o dal Responsabile di Servizio, così come previsto all'art. 5 del CCI 2015/2016, dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed in ossequio ai contenuti del D.lgs. 150/2009.

Per quanto concerne la terza linea d'incentivazione, correlata alla produttività e al miglioramento dei servizi, occorre precisare che le risorse ad essa destinate sono quelle residue dal Fondo ex art. 87 del CCNL del 16.10.2008 oltre a quelle derivanti dal Fondo Comune di Ateneo, alimentato dai proventi delle attività in conto terzi e dei programmi comunitari, ai sensi dello specifico Regolamento di Ateneo. L'importo presunto che andrà a finanziare tale linea di incentivazione è stimato in circa € 350.000.

Entrando nel merito della modalità distributiva, si specifica quanto segue:

- una quota pari al 40% dell'ammontare complessivo dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi e del FCA è distribuita in parti uguali fra tutto il personale di categoria B, C e D;
- una quota pari al 60% dell'ammontare complessivo dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi e del FCA sono corrisposte in relazione alla categoria di appartenenza, all'orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale) e alla valutazione conseguita.

Da ciò si evince come la quota prevalente della somma complessiva venga erogata al personale sulla base della valutazione individuale, espressa dai Responsabili di Servizio o dal Direttore Generale. Tale valutazione permetterà quindi una distribuzione differenziata e commisurata all'apporto individuale.

È opportuno anche evidenziare che il Contratto sottoscritto prevede un parametro, che può variare da 1 a 1,2, individuato dal Direttore Generale in relazione alla strategicità e al carico di lavoro con riferimento al Piano della Performance, da utilizzare per la determinazione della quota di spettanza di ciascun servizio. Si perviene così ad un più esplicito collegamento tra l'erogazione dell'incentivo al personale e la valutazione circa il conseguimento degli obiettivi previsti dal Piano della Performance e ciò in linea con quanto previsto dal D.lgs. 150/2009.

Il Contratto integrativo sottoscritto quindi si pone l'obiettivo di incentivare l'apporto individuale oltre che la performance complessiva dei Servizi, con particolare riferimento alle attività individuate come "strategiche" dagli Organi di governo.

Bergamo, 17.3.2016

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Giuseppe Giovanelli)
f.to Giuseppe Giovanelli

Il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti
(Dott. Giancarlo Astegiano)
f.to Giancarlo Astegiano

Componente del Collegio dei Revisori dei Conti
(Dott.ssa Teresa Cuomo)
f.to Teresa Cuomo

Componente del Collegio dei Revisori dei Conti
(Dott. Pietro Contaldi)
f.to Pietro Contaldi