



Relazione illustrativa sull'Ipotesi di contratto collettivo integrativo in materia di "Destinazione delle voci di spesa a carattere indennitario relative al trattamento economico accessorio, anno 2016".

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		13/7/2016
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Avv. Federico Gallo, Direttore Generale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Flc/Cgil, Cisl Università, Uil-Rua, Confsal Fed. Snals/Univ. Cisapuni, Csa di Cisl Univ., Usb Pi. OO.SS. firmatarie: Flc/Cgil, Cisl Università, Csa di Cisl Università, Usb/Pi. OO.SS. non firmatarie: Uil/Rua, Confsal Federazione Snals/Università Cisapuni. RSU: firmataria.
Soggetti destinatari		Personale di comparto assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, appartenente alle categorie B, C, D.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Trattamento economico accessorio.
Rispetto dell'Iter degli adempimenti procedurali e degli Atti 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.	Il Piano Integrato 2016-2018, redatto ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., costituisce parte integrante del Documento di Programmazione Integrata 2016-2018 approvato dal C.d.A. nella riunione del 26/01/2016 e adottato con D.R. 209/2016 del 28.01.2016.
		I contenuti del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e del Piano Triennale di prevenzione della corruzione sono presenti nel Piano Integrato, sezione III del Documento di Programmazione integrata 2016-2018 approvato dal C.d.A. nella riunione del 26/01/2016 e adottato con D.R. n. 209/2016 del 28.1.2016. Il Documento di Programmazione integrata 2016-2018 è pubblicato sul sito istituzionale dell'Università.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. (articolo abrogato dall'art. 53, comma 1, lett.) i, del D. Lgs. n. 33/2013). La Relazione sulla Performance 2015 è stata adottata dal C.d.A. nella seduta del 30.6.2016. Essa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Università.
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione	-E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: SI..... NO.....



	della certificazione dell'organo di controllo interno alle relazione illustrativa.	-Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: _____ _____ _____
EVENTUALI OSSERVAZIONI		

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) Illustrazione dell'articolato del contratto	<p>L'art. 1 dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo, sottoscritta in data 13/7/2016, definisce le voci di spesa a carattere indennitario che vengono riconosciute, per l'anno 2016, al personale di comparto, appartenente alle categorie B, C, D. Le indennità sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- indennità di responsabilità, art. 91, comma II, per un importo pari a € 180.000,00;- indennità di responsabilità, art. 91, comma III, del vigente CCNL di comparto, per un importo pari a € 90.720,00;- indennità di disagio particolarmente rilevante, art. 88, comma II, lett. c), del vigente CCNL di comparto, per un importo pari a € 18.865,00;- indennità accessoria mensile, art. 88, comma II, lett. f), del vigente CCNL, per un importo pari a € 230.000,00;- indennità per programmi di innovazione organizzativa, art. 4, comma II, lett. b), del CCNL 2006-2009, per un importo pari a € 781.000,00;- indennità accessoria mensile con valutazione (IMAV)-miglioramento della qualità dei servizi, art. 4, comma II, lett. b), del CCNL 2006-2009, per un importo pari a € 560.999,00. <p>L'art. 2, come per il C.C.I. 2015, stabilisce la remunerazione della indennità di responsabilità (ex art.91, II comma, del CCNL 2006-2009), a favore del personale appartenente alle categorie B, C e D, al quale sia stato attribuito un incarico formale di titolarità di posizione organizzativa e/o di funzione specialistica e di responsabilità. Trattasi di incarichi per i quali i criteri generali di determinazione del relativo corrispettivo sono definiti dalle Parti trattanti (diversamente dal corrispettivo di cui al comma III del medesimo articolo 91, che deve necessariamente essere ricompreso tra un minimo di € 1.033,00 ed un massimo di 5.165,00). Le delegazioni hanno stabilito che gli incarichi di posizione organizzativa e/o di funzione specialistica e di responsabilità, sia in Amministrazione centrale che nei Dipartimenti di didattica e di ricerca, da tenere in considerazione debbano risultare da apposito atto formale, adottato, entro e non oltre l'anno 2016, dai/dai competenti Organi. Secondo una stima effettuata in base al potenziale numero di aventi titolo (si rammenta che la quasi totalità dei Dipartimenti di didattica e di ricerca non ha comunicato, a tutt'oggi, i nominativi dei responsabili dei suddetti incarichi), l'ammontare</p>
--	--



individuale lordo dell'indennità in parola sarebbe pari a circa € 360,00 in ragione di anno.

Si ritiene utile precisare che l'indennità in parola –il cui riconoscimento è dovuto poiché trattasi di incarichi attribuiti e svolti per buona parte dell'anno– viene rinnovata, anche per l'anno 2016, esclusivamente nelle more della completa attuazione del nuovo modello organizzativo (con decorrenza 1.1.2016).

L'art. 3 individua i destinatari per il riconoscimento dell'indennità accessoria annua ex art. 91, III comma, del CCNL 2006-2009. Trattasi dei titolari di specifici, qualificati incarichi di responsabilità, appartenenti alla sola categoria D.

L'Amministrazione ha individuato, quali specifici, qualificati incarichi di responsabilità, le funzioni di Capo Area dell'Amministrazione centrale e di Segretario di dipartimento di didattica e di ricerca.

I suddetti incarichi, a condizione che siano stati formalmente attribuiti, saranno retribuiti con un compenso annuo, lordo, individuale, pari a € 1.440,00. Si evidenzia che tale previsione è in linea con il contenuto del comma IV del citato art.91, il quale statuisce che l'ammontare dell'indennità in parola sia compreso - come sopra detto - tra un minimo di € 1.033,00 ed un massimo di 5.165,00. Come previsto dal medesimo IV comma, il terzo del predetto importo è corrisposto previa valutazione positiva dei risultati conseguiti. La rilevazione della verifica verrà effettuata attraverso apposita scheda, allegata al CCI.

L'art.4 riguarda l'indennità di disagio. Viene precisato, preliminarmente, cosa si intenda per attività lavorativa svolta in condizioni di disagio particolarmente rilevante ossia una attività svolta, con carattere di continuità ed esclusività, in permanenti condizioni di difficoltà per le specifiche circostanze nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella assicurata da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse e particolari condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da una attività di lavoro che richieda una particolare variabilità di orario o dalla circostanza di prestare la propria attività lavorativa nell'ambito di plesso universitario caratterizzato da carenze logistiche e strutturali. L'Amministrazione, a seguito di apposita ricognizione, ha individuato le tipologie di attività disagiata per le quali prevedere il riconoscimento di tale indennità, come riportate al medesimo art. 4, nel cui corpo sono anche definite le fasce di importo individuale lordo mensile in ragione di 11 mesi.

L'art. 5 definisce l'indennità accessoria mensile ex art. 88, comma II, lett. f), del CCNL 2006-2009, nell'ammontare complessivo previsto dall'art.4, CCNL 2004-2005 (ossia 0,30% del monte salari 2003) e dall'art.88 del CCNL 2006-2007 (ossia 0,20% del monte salari 2005). La somma di € 230.000,00, determinata sulla base dei predetti disposti contrattuali, finanzia, pertanto, l'ammontare complessivo della predetta indennità, riconosciuta per dodici mensilità, in relazione alla categoria rivestita in ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni. La quota individuale è attribuita sulla base di precise e differenziate proporzioni, a seconda della categoria di appartenenza, giusta quanto stabilito dal vigente CCNL il quale prevede che "in sede di



contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e i valori di riparto" (art.88, comma III).

In relazione a detta indennità, si rimanda, più nello specifico, a quanto già specificato nella relazione illustrativa sul CCI 2015, alle pagg.3-4.

L'art.6, ai sensi dell'art.4 comma II lettera b) del vigente CCNL, definisce l'indennità per la partecipazione al programma di innovazione organizzativa identificato nel progetto "Notorius", che costituisce lo strumento, basato su metodologie oggettive, per la mappatura delle competenze di tutto il personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro. Non perde di rilievo evidenziare che il progetto "Notorius" rappresenta uno degli elementi essenziali nell'ambito del sistema di *riorganizzazione Uniba*, avviato, su proposta del Direttore Generale, con delibera del C.d.A. del 15.10.2015.

Al fine di incentivare e potenziare, nello specifico, la partecipazione del personale di categoria B, C, D, alla elaborazione della mappatura delle proprie competenze, la cui adesione è su base volontaria, è previsto che tale partecipazione sia premiata con una specifica indennità, il cui valore complessivo è pari a € 781.000,00. Il compenso individuale, ovviamente, è riconosciuto a condizione che il dipendente elabori in maniera compiuta l'apposita scheda individuale che sarà disponibile su idonea applicazione web. L'elaborazione compiuta della scheda rappresenta, quindi, l'obiettivo da raggiungere per poter beneficiare della predetta indennità.

Anche nel caso di detta indennità, il compenso è attribuito sulla base di coefficienti, differenziati a seconda della categoria di appartenenza del dipendente.

L'art.7 definisce una ulteriore indennità, di miglioramento della qualità del servizio, denominata "IMAV" (Indennità Accessoria Mensile con Valutazione), a favore del personale che abbia effettivamente contribuito al miglioramento della qualità dei servizi, in linea con le previsioni di cui al Documento di Programmazione Integrata 2016-2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26/01/2016 e adottato con D.R. n. 209 del 28/01/2016, e con quelle del Piano strategico 2014-2016, approvato dal Senato Accademico nella seduta del 3 marzo 2014 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4 marzo 2014.

Anche in tal caso, il compenso non compete per gli eventuali giorni di assenza senza retribuzione, nonché per i giorni di assenza per malattia, secondo la normativa vigente. Essendo, peraltro, il beneficio economico legato allo svolgimento quotidiano della prestazione lavorativa, lo stesso compete solo in caso di effettiva presenza in servizio, indipendentemente dalle fattispecie immediatamente sopra richiamate. Una quota del compenso individuale, differenziato per categoria di appartenenza, pari al 20%, è stabilito venga erogata soltanto a seguito di apposita valutazione positiva a cura del Responsabile di Struttura.

E' stata redatta, a tal fine, apposita scheda valutativa, in duplice versione: l'una per i dipendenti in servizio presso l'Amministrazione Centrale, l'altra per quelli che prestano la loro attività lavorative nei Dipartimenti di didattica e di ricerca. Sia l'una che l'altra scheda costituiscono parte integrante del CCI 2016.



	<p>L'art.8 prevede che al personale conferito in convenzione con l'Azienda Ospedaliera siano riconosciute le indennità di cui agli artt. 2 e 3 del CCI, nelle more dell'applicazione degli artt.64 e seguenti del vigente CCNL.</p> <p>Ovviamente, questa Amministrazione, in occasione del riconoscimento di analoghe indennità al predetto personale da parte dell'Azienda Ospedaliera, procederà al recupero delle eventuali somme già corrisposte, che confluiranno nel Fondo ex art.87 come da previsione del CCNL del Comparto Università.</p> <p>L'art.9, rubricato "Vigenza e Spesa" definisce l'arco temporale di efficacia (anno 2016) delle indennità sopra illustrate e la somma complessivamente destinata all'applicazione degli istituti indennitari di cui al medesimo Contratto pari a € 1.861.584,00, di cui € 1.080.584,00 trova copertura finanziaria a valere sulle risorse di cui al capitolo di bilancio 1010213, esercizio finanziario 2016 ("Fondo per le progressioni economiche e la produttività – art. 87 CCNL Università") ed € 781.000,00 trova copertura finanziaria sulla residua disponibilità del medesimo fondo dell'anno 2015 (Cap. 101300).</p> <p>Le Parti hanno concordato che la quota pari a € 200.000,00 venga portata in aumento delle corrispondenti risorse dell'anno successivo, sempre al netto della quota di € 3.502,00, permanentemente decurtata dal fondo, in ragione dell'applicazione dell'art.79, comma III, del vigente CCNL, nonché della somma di € 115.592,00, destinata all'assorbimento del disavanzo, come da nota trasmessa al Mef in data 5.5.2016 prot.n. 34213.</p> <p>Con l'art. 10, infine, i Soggetti negoziali hanno concordato di incontrarsi, entro un mese dalla certificazione del "Fondo per le progressioni economiche e la produttività – art. 87 CCNL Università", anno 2017, al fine di definire i criteri generali di ripartizione del medesimo Fondo, valutando la possibilità di confermare le linee caratterizzanti il presente contratto collettivo integrativo.</p>
b) Modalità di utilizzo delle risorse	Si ritiene che le modalità di utilizzo delle risorse siano state descritte nella sezione soprastante di " <i>illustrazione dell'articolato del contratto</i> ".
c) Effetti abrogativi impliciti	Non vi sono effetti abrogativi derivanti dall'ipotesi di contratto sottoscritta.
d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	Si evidenzia che anche il CCI in oggetto (come quello riferito all'anno 2015) contiene profili coerenti con le previsioni vigenti in materia di meritocrazia e premialità, sia pur in necessaria armonia con la normativa dettata nel Contratto collettivo nazionale di riferimento. Nello specifico: <ul style="list-style-type: none">- il terzo del compenso individuale di cui alla indennità correlata agli incarichi di responsabilità è stabilito sia corrisposto



	<p>soltanto a seguito della positiva valutazione circa i risultati singolarmente conseguiti in relazione alle attività e agli obiettivi strategici assicurati dalla Struttura di rispettiva afferenza;</p> <ul style="list-style-type: none">- la quota di risorse destinata alla indennità accessoria mensile (IMA) è rispettosa delle indicazioni fornite dal D.F.P. di cui alle succitate note;- la quota di risorse destinata alla indennità di disagio particolarmente rilevante non può, per sua natura, prevederne la sottoposizione a parametri meritocratici, poiché finalizzata a compensare il personale interessato per le effettive condizioni di disagio particolarmente rilevati connesse all'attività svolta;- la quota di risorse destinate alla redazione, da parte del personale di categoria B, C, D, delle schede relative al sistema di mappatura delle competenze (progetto <i>Notorius</i>) prevede che le quote individuali siano attribuite soltanto all'esito della validazione delle medesime schede;- la quota parte delle risorse destinate alla indennità di miglioramento della qualità del servizio (IMAV) è individualmente attribuita (nella quota parte del 20%, considerato che il presente accordo viene sottoscritto in fase avanzata dell'anno in corso) a seguito della positiva valutazione circa i risultati singolarmente conseguiti in relazione all'effettivo contributo offerto, sulla base di specifici <i>indicatori di prestazione</i> elencati nell'ipotesi di C.C.I. e riportati in apposita scheda individuale, elaborata in duplice versione: l'una per i dipendenti in servizio presso l'Amministrazione Centrale, l'altra per quelli che prestano a loro attività lavorative nei Dipartimenti di didattica e di ricerca.
<p>e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche</p>	<p>Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo sottoscritta, poiché non vi sono articoli finalizzati ai passaggi retributivi nella stessa categoria (progressioni economiche), come richiesto dalla circolare del Mef n.25 del 19.7.2012, pag.6, lettera e).</p>
<p>f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo</p>	<p>La bozza di C.C.I. 2016 riporta, in parte, i medesimi istituti previsti nella bozza relativa all'anno 2015. Tanto, anche in relazione alle indennità di responsabilità.</p> <p>Va da sé che la messa a regime del nuovo modello comporterà la necessaria revisione dell'assetto retributivo come disegnato nel C.C.I. 2016, con la definizione di nuovi criteri di ripartizione delle risorse destinate alla remunerazione dell'indennità di responsabilità, che terranno prioritariamente conto del peso attribuito a ciascuna posizione organizzativa in relazione ai processi gestiti.</p> <p>La destinazione di una cospicua parte delle risorse, costituenti il fondo, alla realizzazione dei due progetti "mappatura delle competenze" ed "IMAV - miglioramento della qualità dei servizi", incentiverà il personale destinatario delle correlate indennità alla migliore resa possibile.</p>



g) Eventuali altre informazioni
---------------------------------	-------------------------

Bari, 13-7-2016

Il Responsabile dello Staff

dott. Nicola Schiavulli

Il Direttore Generale

avv. Federico Gallo

