

## Divisione Attività Istituzionali e del Personale

### **Il Dirigente**

Prot. n. 226 del 31/03/2011

Tit. I Cl. 10

ARAN - Agenzia per la  
Rappresentanza Negoziabile delle  
Pubbliche Amministrazioni  
Via del Corso, 476  
00186 ROMA

CNEL - Viale David Lubin n.2  
00196 - ROMA

**OGGETTO:** Trasmissione per via telematica del testo del Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo per l'anno 2011, e relativa documentazione, ai sensi del dell'art. 40 – bis comma5 del D.lgs 165/2001.

In data 28 marzo 2011 la Parte Pubblica e la Parte Sindacale, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, hanno sottoscritto il testo definitivo del Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico-amministrativo dell'Università del Piemonte Orientale per l'anno 2011.

Si trasmette ai sensi del dell'art. 40 – bis comma5 del D.lgs 165/2001, per via telematica, in un unico file, la seguente documentazione:

- contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2011, corredato dalla Relazione Tecnico-Finanziaria e Relazione Illustrativa ai sensi dell'art 40 comma 3 - *sexies*;
- estratto della Delibera del consiglio di Amministrazione della seduta del 25 marzo 2011, di approvazione e autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto;
- verbale del Collegio dei Revisori dei Conti;

**IL DIRIGENTE**  
**(Dott. Federico GALLO)**



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE  
DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO**

**AMMINISTRATIVO**

**01.01.2011 – 31.12.2011**

**CRITERI GENERALI**

**PREMESSO**

- che il nuovo art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165 del 2001 e successive modifiche e integrazioni ribadisce innanzitutto il carattere di “doverosità” della contrattazione integrativa, che è anche la sua “fisiologica” finalizzazione (a pena di nullità) all’obiettivo del conseguimento di “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”;
- che più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi le norme chiariscono che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7 del D. Lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale “Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;
- che le amministrazioni pertanto sono tenute, ai sensi dell’art. 65, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009, all’adeguamento entro il 31 dicembre 2010 dei contratti integrativi vigenti ai principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva;
- che il mancato adeguamento dei contratti integrativi ai principi sopra richiamati comporta la cessazione e la conseguente non applicabilità degli istituti non conformi a partire dal 1° gennaio 2011;
- che il presente Contratto nella rivisitazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa tiene conto, pur intervenendo, con gradualità dei principi sopra richiamati, in un’ottica di:
  - miglioramento dell’efficienza e dell’efficacia dei servizi resi all’utenza;
  - assicurazione di un’equa distribuzione delle risorse che tengano conto, quanto più possibile, del predetto principio di corrispettività;
- che il CCNL 16.10.2008 prevede, in particolare agli artt. 4, 76, 81, 88, 89 rispettivamente le materie oggetto di contrattazione integrativa, la destinazione delle relative risorse finanziarie per il trattamento accessorio del personale delle categorie EP, D, C e B, e l’adozione di un sistema di valutazione in grado di garantire il necessario collegamento tra produttività ed

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten mark]*



incentivi , in un'ottica di recepimento dei principi contenuti negli artt. 17-18-19 del titolo III del D.Lgs.150/09;

- che per l'accertamento della Corte dei Conti sulla spesa derivante dal C.C.I. e per quanto attiene all'obbligo di pubblicazione, si rinvia a quanto stabilito dall'art. 67, commi da 8 a 12 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 e a quanto previsto dagli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001 così come modificati dal D.Lgs. n. 150/2009;

Tanto premesso e considerato

## **LE PARTI CONVENGONO**

### **ART.1**

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato in servizio presso l'Università degli Studi del Piemonte Orientale "A. Avogadro". Gli istituti contrattuali si applicano in rapporto al periodo di servizio nell'anno solare.
2. Tutte le somme indicate in ciascun istituto del presente Contratto Collettivo Integrativo sono da intendersi comprensive degli oneri a carico dell'Amministrazione.
3. Il costo complessivo del presente Contratto Collettivo Integrativo è da intendersi su base annua.

### **ART.2**

#### **VALIDITA'**

1. Il presente CCI si applica per l'anno 2011 per il periodo dal 01.01.2011 al 31 12 2011.

### **ART.3**

#### **APPROVAZIONE**

1. Il presente CCI entra in vigore a seguito della sottoscrizione definitiva, autorizzata a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e successive modifiche e integrazioni.

### **ART.4**

#### **OBIETTIVI**

1. Il presente contratto collettivo integrativo intende essere un ulteriore passo verso una sempre più significativa autonomia della contrattazione di secondo livello, nell'ambito delle materie delegate dal CCNL.
2. Le risorse umane costituiscono un elemento strategico di grande rilievo per gli obiettivi che l'Ateneo si propone. Sarà necessario programmare interventi di sviluppo continui, in grado



di garantire una crescita costante della professionalità, capace di dare risposte alle esigenze poste dall'innovazione e dall'utenza e alle aspettative di valorizzazione del personale.

In questo ambito divengono fondamentali le iniziative destinate alla valorizzazione del personale e pertanto occorre attribuire un ruolo strategico alla **formazione** riconoscendo che essa costituisce il momento fondamentale per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi resi e per lo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti, con la realizzazione di **percorsi formativi** non tradizionali, finalizzati al trasferimento interno delle competenze e programmando le attività formative e di aggiornamento coerentemente con le esigenze di cambiamento.

3. Le parti si impegnano, pertanto, in uno sforzo comune a rendere sempre più oggettivo ed efficace il sistema della valutazione e del monitoraggio sulle attività tecnico-amministrative di supporto, garantendo la massima trasparenza sui criteri e sulle procedure adottate, nonché sui risultati prodotti, attraverso la creazione di un sistema di valutazione, trasparente e condiviso delle attività, delle strutture e del personale d'Ateneo, che concretizzi una gestione del **trattamento accessorio e di produttività legato alla valutazione delle prestazioni e del risultato dei dipendenti**, ripartendone gradualmente le risorse sulla base dei risultati della valutazione.
4. All'interno di questo quadro di premessa, le parti definiscono quale **Obiettivo Generale di Ateneo** per l'anno 2011:
  - trasformare l'attuale struttura organizzativa dell'Ateneo e conseguentemente adeguare l'attuale organizzazione del lavoro, ai nuovi principi contenuti nella L.240/10 **c.d. Legge Gelmini**, in modo da renderli aderenti alle aspettative sempre più in evoluzione, che comportino la necessità di tendere gradualmente verso una cultura basata sulla professionalità e sulla responsabilità finalizzata al raggiungimento di obiettivi prefissati.

## TRATTAMENTO ACCESSORIO

### ART. 5

#### PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le parti concordano, al momento, di non attivare procedure PEO per l'anno 2011.
2. Le parti si impegnano a verificare la possibilità di procedere con l'attivazione di eventuali procedure PEO qualora vengano emanate normative che producano nuove risorse finanziarie disponibili a tal fine.





## ART. 6

### INDENNITA' PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, DISAGI E DISPONIBILITA'

#### 1. INDENNITÀ DI TURNO

- Al Personale che presta la propria opera, per esigenze di servizio e non per sua scelta, con inizio del lavoro dalle ore 12.00, previa autorizzazione del Dirigente del D.I.A.I.P., è applicata, limitatamente ai periodi di effettuazione di detto orario per l'intera settimana, una riduzione dell'orario settimanale di lavoro a 35 ore.
- Nei giorni in cui viene effettuato detto orario si prevede la corresponsione di un'indennità pari a € **14,00**= lordi giornalieri comprensivi di q.c.e..
- Il lavoratore non può effettuare l'orario oggetto del presente istituto per più della metà dei giorni lavorativi nel mese.
- Nel caso il cui il lavoratore superi il limite posto dal precedente punto , l'indennità verrà corrisposta per il solo periodo rientrante nel limite suddetto.
- I prospetti riepilogativi delle giornate effettuate andranno inviati al Supporto della D.I.A.I.P. con cadenza mensile.

#### 2. INDENNITÀ DI DISAGIO ORARIO

- Il Personale che per esigenze di servizio e non per sua scelta, inizia il proprio lavoro tra le ore 10.00 e le ore 12.00, previa autorizzazione del Dirigente del D.I.A.I.P, ha diritto ad un compenso pari a € **7,00**= giornalieri lordi comprensive di q.c.e., per ogni giorno in cui effettua tale orario, e per non più della metà dei giorni lavorativi nel mese. L'orario settimanale di lavoro è pari a 36 ore.
- L'orario delle prestazioni lavorative deve far parte della programmazione almeno mensile delle attività, per consentire una maggior apertura delle strutture.
- Il lavoratore non può effettuare l'orario oggetto del presente istituto per più della metà dei giorni lavorativi nel mese.
- Nel caso in cui il lavoratore superi il limite posto dal precedente punto, l'indennità verrà corrisposta per il solo periodo rientrante nel limite suddetto.
- I prospetti riepilogativi delle giornate effettuate andranno inviati, con cadenza mensile, al Supporto della D.I.A.I.P.

#### 3. INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

- Al Personale individuato in base al tipo di prestazione ordinariamente effettuata che, con propria disponibilità, contribuisce a garantire il rispetto di scadenze improrogabili e perentorie, o lo svolgimento di attività istituzionali dell'Ente, ovvero, l'apertura e la sorveglianza delle strutture in

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*



dette occasioni nei giorni prefestivi (compreso il sabato) e festivi, ovvero negli altri giorni oltre l'orario di lavoro, viene attribuita un'indennità oraria di disponibilità.

- L'indennità oraria è pari a **14,00 €** per i giorni prefestivi e **16,00 €** per i giorni festivi, l'importo su indicato è da intendersi lordo dipendente.
- Detta indennità non compete se la prestazione sia effettuata da personale con incarico di responsabilità, ad eccezione del caso in cui tale prestazione venga svolta in giorno festivo, compreso il sabato, ovvero venga remunerata con fondi a carico di soggetti diversi dall'Università degli Studi del Piemonte Orientale. La somma stanziata è integrata con gli importi versati da altri soggetti; in questo caso il pagamento avverrà al versamento della somma al Bilancio dell'Ateneo.
- Detta indennità se retribuita su fondi del trattamento accessorio deve essere preventivamente autorizzata dal Dirigente del DIAIP.

#### **4. INDENNITÀ DI FRONT-OFFICE**

- Al personale delle Segreterie Studenti che effettua servizio di sportello viene riconosciuta un'indennità annua procapite massima di **€ 220,00** comprensivi di quote a carico ente.
- L'indennità verrà corrisposta relativamente al servizio prestato (ad eccezione di ferie e recuperi orari) e, in caso di lavoro a tempo parziale, tale indennità è proporzionata alla percentuale stipendiale percepita.
- Detta indennità non verrà corrisposta ai Responsabili di Segreteria.

#### **5. INDENNITÀ DI GUIDA PERSONALE AUTISTA**

- Al personale stabilmente addetto e formalmente assegnato alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione, inquadrato nella corrispondente categoria, viene attribuita un'indennità annua pari a **€ 1.000,00** comprensivi di quote a carico ente.
- Detta indennità, forfettariamente determinata da corrispondere in quote trimestrali, assorbe la corresponsione di ogni altra indennità, ad esclusione della produttività, dell'indennità di disponibilità e disagio orario e della retribuzione delle ore di straordinario.
- L'effettuazione delle prestazioni nei giorni prefestivi e festivi (sabato, domenica, festività religiose e civili) verrà compensata secondo le tariffe e nell'ambito dell'istituto "Indennità di disponibilità".

### **ART. 7**

#### **INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ CATEGORIE – C - D**

**(ex art. 91 CCNL del 16.10.2008 - Comparto Università)**

1. Al personale appartenente alle categorie C e D che ricopra posizioni organizzative e svolga funzioni specialistiche e di responsabilità formalmente attribuite dall'Amministrazione, compete una indennità di responsabilità, ai sensi dell'art. 91 c. 2 e c. 3 del CCNL.



2. Le attuali nr. 3 **fascie** restano confermate secondo la seguente graduazione :

I fascia 4.000 € ;

II fascia 3.000 €

III fascia 2.000 €.

Una quota pari ad 1/3 della somma da attribuire viene legata al risultato quale indicatore della performance individuale, da rilevarsi con un'apposita **SCHEDA DI VALUTAZIONE**, che verrà in seguito elaborata, secondo le modalità operative descritte all'articolo 10.

- L'erogazione della parte fissa viene resa mensilizzata.
- L'indennità viene corrisposta relativamente al servizio prestato (ad eccezione delle ferie e dei recuperi orari) ed è incompatibile con l'Indennità Progetto di Ateneo.

3. Sono individuati i seguenti Incarichi Speciali incompatibili con l'Indennità Progetto di Ateneo:

- Responsabile Addetto Stampa 1.900 €
- Coordinatore Sistema Bibliotecario 1.900 €
- Referente Logistico di Novara 1500
- Referente Logistico di Alessandria 1.500 €
- Segretario CESP 1.900 €.

Una quota pari ad 1/3 della somma da attribuire viene legata al risultato quale indicatore della performance individuale, da rilevarsi con un'apposita **SCHEDA DI VALUTAZIONE** che verrà in seguito elaborata, secondo le modalità operative descritte all'articolo 10.

L'erogazione della parte fissa viene resa mensilizzata.

L'indennità viene corrisposta relativamente al servizio prestato (ad eccezione delle ferie e dei recuperi orari) .

4. Viene istituita la funzione speciale di Ufficiale Rogante 1.900 € (compatibile con l'Indennità Progetto di Ateneo).

## ART. 8

### INDENNITA' PROGETTO D'ATENE0

1. Scopo di questo istituto è remunerare la partecipazione attiva dei lavoratori all'**Obiettivo Generale** di Ateneo, derivante da innovazioni, cambiamenti, ed ampliamento di competenze, che derivano, in particolare, dall'applicazione della legge di Riforma Gelmini, al fine di migliorare tutti i servizi erogati all'utenza, mediante anche l'ampliamento dei tempi di erogazione dei servizi medesimi, in relazione alla qualità e quantità del contributo apportato da ogni singolo dipendente.



2. Tale compenso viene attribuito a tutto il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B – C – D, partecipante al Progetto di Ateneo, ad esclusione del personale con Incarico di Responsabilità ed Incarico Speciale ad eccezione dell'Ufficiale Rogante.
3. La partecipazione al Progetto vede il riconoscimento, quale acconto, di una quota di **50 €**, comprensiva di quote a carico ente, pagata con cadenza mensile, ed a saldo una quota variabile di risultato che verrà riconosciuta solo ad una parte dei dipendenti, previa verifica della performance individuale rilevata su base annua tramite la **SCHEDE DI VALUTAZIONE**.
4. La quota variabile di risultato viene distribuita esclusivamente ad un  $\frac{1}{4}$  del personale inquadrato in ciascuna delle categorie B, C, D, calcolato sulla base dei presenti in organico al 31.12.2011, che abbia ottenuto le migliori performance secondo i dati risultanti dalla disamina delle **SCHEDE DI VALUTAZIONE**, secondo le modalità operative descritte all'articolo 10.
5. Tale indennità verrà corrisposta relativamente al servizio prestato e in caso di part-time in proporzione alla percentuale stipendiale percepita (ad eccezione delle ferie e dei recuperi orari).

#### **ART. 9**

#### **RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP**

1. Il trattamento economico del personale di categoria EP è composto, come previsto dall'art. 76 c. 1 del CCNL 16.10.2008 del Comparto Università, dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione, articolata al massimo su tre fasce, compresa la minima, e dalla retribuzione di risultato.
2. L'indennità di posizione e di risultato ricomprendono tutte le indennità previste dal CCNL 16.10.2008, ad eccezione delle indennità previste per legge e regolamentate con apposite disposizioni dall'Amministrazione.
3. Ai dipendenti di categoria EP è attribuito un importo minimo di posizione che è pari ad € 3.099,00 annui lordi per tredici mensilità.
4. Ai fini dell'attribuzione della quota di posizione variabile (cioè oltre la quota minima contrattuale) i dipendenti di categoria EP vengono raggruppati in quattro **MACRO-AREE FUNZIONALI** per ognuna delle quali sono stati individuati tre indicatori specifici che variano da un valore minimo di 0 ed un massimo di 10 punti, suddivisi in tre livelli (basso, medio, alto).

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Le posizioni organizzative attribuibili sono così delineate:

AREA	INDICATORI	LIVELLI	PUNTEGGIO
<b>Funzioni organizzative</b>	<b>1) Livello di complessità organizzativa della struttura gestita:</b> esprime il grado di complessità ed eterogeneità organizzativa della struttura, richiedente attività programmatiche o pianificatorie necessarie alla gestione di competenza	a) livello di elevata complessità richiedente strumenti organizzativi flessibili ed adattabili al contesto gestionale  b) livello di media complessità richiedente strumenti organizzativi di ordinaria entità  c) livello di bassa complessità richiedente strumenti organizzativi di modesta entità	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7  <b>Basso</b> = tra 0 e 4
	<b>2) Livello di responsabilità ed autonomia decisionale:</b> indicatore che esprime il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni.	a) livello di elevata responsabilità richiedente autonomia decisionale nell'assunzione di atti o di adempimenti procedurali o rilevanti gradi di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ateneo.  b) intermedio  c) livello di autonomia operativa	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7  <b>Basso</b> = tra 0 e 4

*[Handwritten signatures]* 8

*[Handwritten signature]*



		(autonomia che comporta responsabilità nella definizione dei programmi operativi ed applicativi nell'ambito di obiettivi funzionali definiti)	
	<b>3) Livello di competenza manageriale:</b> rileva il grado di complessità gestionale correlata a funzioni di alta qualificazione e specializzazione.	a) funzione di elevata competenza manageriale che comporta attività altamente complesse, innovative ed eterogenee  b) intermedia  c) funzione di media competenza manageriale che comporta attività omogenee di media complessità	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7  <b>Basso</b> = tra 0 e 4

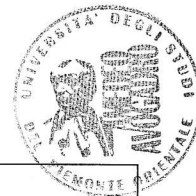
AREA	INDICATORI	LIVELLI	PUNTEGGIO
<b>Funzioni professionali specialistiche</b>	<b>1) Livello di responsabilità ed autonomia decisionale:</b> indicatore che esprime il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica	a) livello di elevata responsabilità richiedente autonomia decisionale nell'assunzione di atti o di adempimenti procedurali o rilevanti gradi di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ateneo.  b) intermedio  c) livello di autonomia operativa	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7  <b>Basso</b> = tra 0 e 4

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten mark]*



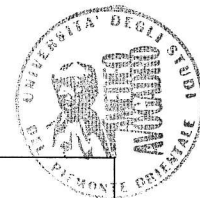
	nelle decisioni.	(autonomia che comporta responsabilità nella definizione dei programmi operativi ed applicativi nell'ambito di obiettivi funzionali definiti)	
	<b>2) Livello di rilevanza degli incarichi affidati:</b> indicatore che esprime il grado di rilevanza degli incarichi affidati alla posizione da parte degli organi di vertice con effetti rivolti sia verso l'esterno che verso l'interno, ovvero nell'ambito di attività previste da norme di legge o caratterizzate da funzioni di alta professionalità.	a) posizione che richiede (per oltre 80%) l'affidamento di incarichi rilevanti di alta professionalità nell'ambito di attività previste anche da norme legislative  b) intermedio  c) posizione che richiede l'affidamento di incarichi di medio rilievo strategico (dal 50% al 70%)	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7  <b>Basso</b> = tra 0 e 4
	<b>3) Livello di competenza professionale/specialistica:</b> indicatore che rileva lo spessore di cognizioni specialistiche correlate a diplomi di laurea e/o di scuola	a) posizione che richiede un elevato grado di cognizioni specialistiche discendenti da titoli di abilitazione professionale e costanti ed estese dinamiche formative e/o d'aggiornamento  b) intermedio  c) posizione che richiede un	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7  <b>Basso</b> = tra 0 e 4



	universitaria e/o titoli professionali e/o all'iscrizione ad Albi professionali, ovvero lo spessore evolutivo-culturale delle materie di competenza, cui conseguono nuove e costanti esigenze di permanente accrescimento formativo ed aggiornamento professionale	rilevante livello di preparazione correlato a diplomi di laurea ed occasionali ed estese dinamiche formative e/o d'aggiornamento	
--	--	--	--

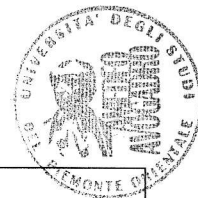
AREA	INDICATORI	LIVELLI	PUNTEGGIO
<b>Attività di staff</b>	<b>1) Complessità organizzativa:</b> indicatore che esprime il livello di complessità organizzativa dell'Area di riferimento.	a) livello di elevata complessità organizzativa valutata in ragione della eterogeneità delle competenze richieste in relazione coordinamento dei diversi uffici dell'Area.  b) livello di media complessità  c) livello di bassa complessità	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7  <b>Basso</b> = tra 0 e 4
	<b>2) Livello di rilevanza della posizione:</b> indicatore che esprime il grado di rilevanza della posizione in relazione alle risorse	a) livello di elevata rilevanza del grado di autonomia e di incidenza nelle attività di supporto nelle decisioni in rapporto alle dimensioni delle strutture gestite (superiore all'80%)  b) livello di media rilevanza della	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7





	umane, tecniche, finanziarie, logistiche, relative all'Ateneo	posizione in ragione della numerosità del personale afferente all'Area e alle dimensioni delle strutture gestite (dal 70% al 80)  c) livello di bassa rilevanza della posizione in ragione della numerosità del personale afferente all'Area e alle dimensioni delle strutture gestite (dal 50% al 70%)	<b>Basso</b> = tra 0 e 4
	<b>3) Livello di intensità partecipativa all'attività di equipe:</b> indicatore che delinea l'intensità del coinvolgimento nelle attività di equipe altamente strategiche dell'ente.	a) posizione che richiede alti gradi di coinvolgimento nell'attività di equipe (superiori all'80%)  b) intermedio  c) posizione che richiede rilevanti gradi di coinvolgimento nell'attività di equipe (dal 50% al 80%)	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7  <b>Basso</b> = tra 0 e 4

AREA	INDICATORI	LIVELLI	PUNTEGGIO
<b>Attività di studio o ricerca</b>	<b>1) Livello di complessità nell'attività di studio e ricerca:</b> indicatore che rileva il grado di specializzazione richiesta per espletare attività di particolare complessità a	a) posizione che richiede un alto grado di cognizioni specialistiche finalizzate alla realizzazione di progetti altamente innovativi e all'uso di nuove tecnologie  b) intermedia  c) posizione che richiede un rilevante livello di preparazione con necessità di aggiornamento	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7  <b>Basso</b> = tra 0 e 4



rilevanza esterna (ricerca finalizzata alle realizzazione di progetti innovativi con studi di fattibilità, statistiche, ecc.)	continuo e di formazione specifica	
3) <b>Livello di autonomia decisionale sulle spese:</b> indicatore che rileva il grado di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni di spesa	a) posizione che richiede un alto grado di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio/ricerca  b) intermedia  c) posizione che richiede un rilevante livello di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio/ricerca	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7  <b>Basso</b> = tra 0 e 4

5. In aggiunta all' **Obiettivo Generale** di Ateneo di cui all'art. 4, è prevista l'attribuzione di n. 3 **Obiettivi Individuali** che contemplano la soluzione dei problemi di carattere organizzativo e/o professionale correlati all'incarico, se attribuito, con qualità ed economicità dei risultati.

Gli **Obiettivi Individuali** con i relativi indicatori sono comunicati entro il 31 marzo 2011 mediante consegna di una **TABELLA – OBIETTIVI** al singolo dipendente EP, che dovrà accettarla espressamente mediante apposizione della firma.



L'attribuzione o meno della quota di risultato compresa tra il 10% e il 30% della quota di posizione assegnata in base all'attribuzione dell'incarico in una delle sopra richiamate 4 MACRO-ARE FUNZIONALI, viene effettuata sulla base dei risultati raggiunti come performance individuale, rilevata secondo gli indicatori presenti nella TABELLA-OBIETTIVI e la compilazione della **SCHEDE DI VALUTAZIONE**, secondo le modalità operative descritte all'articolo 10.

## ART.10

### SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato si caratterizza per la sua compattezza ed omogeneità; infatti tutto il personale, **EP, D, C, B**, è valutato con gli stessi criteri e gli stessi meccanismi utilizzando un'apposita **SCHEDE DI VALUTAZIONE** che verrà di seguito elaborata, secondo la seguente filiera di responsabilità che identifica i valutatori:

**DA > Dirigente > Personale EP > Personale Cat. D/C Responsabili > il restante personale dipendente B, C, D.**

I dati risultanti dalla disamina delle **SCHEDE DI VALUTAZIONE** sono utilizzati a determinare rispettivamente :

- per il **personale EP** l'attribuzione totale o parziale della quota di risultato di cui all'art. 9 comma 5;
  - per il **personale C/D Responsabile e/o con Incarico Speciale**, l'attribuzione totale o parziale della quota di risultato di cui all'art. 7 comma 2 e 3;
  - per **tutto il restante personale** la partecipazione alla "graduatoria" di coloro che concorrono all'attribuzione della quota di risultato (da attribuirsi solo ad un 1/4 del personale) di cui all'art. 8 comma 4.
2. La valutazione non è rivolta alla persona in quanto tale, ma alle modalità e alle capacità con le quali essa esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza: il suo modo di agire e di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori, collaboratori, utenti), il suo modo di esplicitare le proprie competenze e le proprie capacità gestionali, manageriali, intellettive, la sua capacità di raggiungere o di contribuire al raggiungimento degli obiettivi. Per questa ragione, la valutazione non dovrà riferirsi al carattere del dipendente o alle sue caratteristiche personali, ma alla differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi", e sarà relativa esclusivamente al periodo oggetto di valutazione, che, di norma, coincide con l'anno solare.

      14





3. Ciascun valutatore entro il **31 gennaio 2012** provvederà ad effettuare la valutazione, utilizzando la **SCHEDE di VALUTAZIONE** e comunicare il risultato della compilazione al singolo dipendente, il quale in caso di accettazione la sottoscrive, in caso di contestazione potrà chiedere l'attivazione della procedura di conciliazione di cui al comma 4 .
4. Entro 8 giorni dalla comunicazione formale dei risultati della valutazione il dipendente può presentare istanza di revisione alla Commissione appositamente costituita, nominata dal Direttore Amministrativo e composta da:
  - il delegato del Rettore per la parte pubblica con funzioni di Presidente;
  - un dirigente dell'Amministrazione;
  - un rappresentante delle OO.SS./RSU.

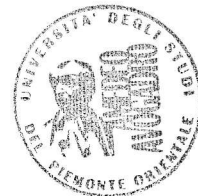
Detta Commissione acquisisce in contraddittorio le posizioni espresse dal valutatore e dal valutato, provvedendo insindacabilmente a determinare la valutazione finale relativamente alla Scheda oggetto della contestazione del dipendente interessato .

5. La Struttura tecnica amministrativa di supporto della D.A.I.P. (Divisione Attività Istituzionali del Personale) funge da interlocutore del processo di valutazione, con compiti di coordinamento e interrelazione con i diversi utenti (valutatori e valutati) e procede, entro il **28 febbraio 2012**, alla raccolta di tutte le **SCHEDE di VALUTAZIONE** compilate dai valutatori come sopra identificati e provvede a consegnare tutto il materiale:
  - al Direttore Amministrativo relativamente al personale di Categoria EP e responsabili C/D per l'attribuzione o meno della quota di risultato ;
  - al Nucleo di Valutazione relativamente a tutto il personale di categoria B, C, D per la compilazione, secondo i risultati di performance individuale ottenuti, della graduatoria di coloro che concorrono all'attribuzione della quota di risultato.

#### ART.11

#### NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo integrativo, il contratto collettivo integrativo del 13 ottobre 2009 e del relativo addendum sottoscritto il 30 dicembre 2009 cessa di essere vigente. Dalla stessa data sono disapplicati gli accordi, o le parti di essi, in contrasto con il presente CCI.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCI, si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.L. di comparto vigenti nel tempo.



**Per la Parte Pubblica**

Prof.ssa Annamaria Torazzo

Dott. Federico Gallo

**Per la R.S.U.**

Dott.ssa Chiara Gabellieri

Sig. Bruno Iadanza

Sig. Laura Secchi

Dott.ssa Giuseppina Galizia

Sig. Gabriele Cagliano

**Per le OO.SS**

Dott. E. Gastaldi FLC - CGIL

Sig. P. Barisone – USB R.D.B./PI

Dott.ssa Emma Altomare - SNALS

Dott. Francesco Cellerino - CISL

Vercelli, Palazzo del Rettorato, sottoscritto dalla parti in data **28 MAR. 2011**



# UNIVERSITA' PIEMONTE ORIENTALE "A. AVOGADRO"

Vercelli, 27/3/2011

Al Magnifico Rettore

Prof. Paolo Garbarino

Al direttore amministrativo

Dott. Pasquale Mastrodomenico

LORO SEDI

Oggetto: sottoscrizione Contratto Collettivo Integrativo 2011.

Il sottoscritto Francesco Cellerino, Delegato Cisl per l'Università Piemonte Orientale, comunica che il giorno 28 marzo 2011 non potrà essere presente personalmente alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo 2011, in quanto fuori sede.

Con la presente dichiara pertanto di voler sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2011.

Cordiali saluti

Università degli Studi del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro"	
TITOLO L. 5825	CLASSE 10
28 MAR. 2011	
Supp ADA IP	
UOR	CC
FASCICOLO	ANNO

Il delegato Cisl

Cellerino Francesco  
*F. Cellerino*



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
E  
RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

**DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2011  
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE.**

*Ai sensi dell'art. 40 comma 3 sexies D.lgs 165/2001*

**PREMESSA METODOLOGICA E NORMATIVA**

Le seguenti Relazioni, Illustrativa e Tecnico – Finanziaria, vengono adottate ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* del D.lgs 165/2001 come modificato dal D.lgs 150/2009, a corredo dell'Ipotesi del Contratto Integrativo per l'anno 2011 di questo Ateneo sottoscritto dalla Parte Pubblica e la Parte Sindacale in data 2 febbraio 2011.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è chiamato ad effettuare il controllo sull'Ipotesi del CCI ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.lgs 165/2001, al fine di procedere con la relativa certificazione.

Le Relazioni unitamente al testo dell'Ipotesi di CCI 2011 vengono quindi sottoposte ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

A seguito di approvazione, le Parti saranno chiamate a sottoscrivere il testo definitivo del C.C.I. 2011. Entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 40 bis comma 5 del D.lgs 165/2001 e dell'art. 5 del comma 5 del CCNL 16.10.2008 per il Comparto Università, il testo contrattuale ed entrambe le Relazioni verranno trasmesse all'ARAN e al CNEL per via telematica, e la predetta documentazione sarà pubblicata in modo permanente sul sito istituzionale dell'ATENEO.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**1.Finalità della Relazione.**

Lo scopo della presente Relazione Illustrativa, è quello di descrivere:

- i riferimenti normativi e contrattuali - che hanno determinato la stesura dell'Ipotesi di contratto per l'anno 2011 condiviso dalle Parti,
- gli istituti in esso contemplati, soprattutto attraverso un'analisi delle motivazioni che hanno comportato determinate scelte;
- il contesto temporale, sociale, organizzativo e finanziario in cui opera il contratto;
- il sistema di valutazione introdotto che investe tutte le categorie del personale tecnico amministrativo, e che collega performance organizzativa alla misurazione della performance individuale, legando l'incentivo al risultato.
- Gli obiettivi che si intendono perseguire attraverso il C.C.I.

Con la presente Relazione si intendono tra l'altro evidenziare gli effetti attesi in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati anche in relazione alle richieste dell'utenza esterna e/o interna.

**2. Riferimenti normativi, durata, adeguamenti dell'Ipotesi di C.C.I. 2011.**

Con l'Ipotesi di C.C.I. per l'anno 2011 le Parti intendono disciplinare contrattualmente una sola annualità, con decorrenza 1° gennaio – 31 dicembre 2011.

Gli Istituti contemplati nell'Ipotesi continuano a trovare la loro disciplina a carattere generale nel CCNL- Comparto Università sottoscritto il 16.10.2008, ma riflettono anche, in parte, del loro "restyling normativo" scaturente dall'applicazione dei principi contenuti nel Titolo III del Dlgs 150/09, in particolare degli artt. 17,18,19.

In sostanza l'Ipotesi di C.C.I. è stata elaborata con la chiave di lettura di far propri i nuovi principi introdotti dal D.lgs.150/2009, ma lasciando inalterata la previsione degli istituti contrattuali "tipici", in uso negli Atenei italiani, di distribuzione dei fondi per il trattamento accessorio del PTA, relativamente al tavolo della contrattazione di II livello.

La scelta operata dalle Parti di disciplinare contrattualmente una sola annualità è stata determinata dai seguenti motivi :

- 1) si vuole legare la disciplina degli istituti e relative previsioni di spesa alla quantificazione effettiva del Fondo del salario accessorio costituito e certificato nell'anno in corso;
- 2) l'anno 2011 è un periodo di transizione per l'Ateneo, alla luce degli adempimenti relativi alla formulazione della nuova *governance* previsto dalla Legge di Riforma del Sistema universitario L. n.240/2010.

Ciò comporterà tra l'altro una riorganizzazione generale delle posizioni organizzative del personale tecnico amministrativo (in particolare quelle attualmente occupate dal personale EP e dai vari responsabili di UU.OO. di cat. D), le quali dovranno necessariamente trovare riscontro nel futuro C.C.I. 2012.

- 3) Il D.L. n°78 del 31/05/2010 convertito in legge n°122 del 30/07/2010 ha bloccato il rinnovo dei CC.CC.NN.L. per il triennio normativo 2010-2012. Ciò comporta, allo stato attuale, un'applicazione graduale e limitata delle norme contenute nel D.lgs 150/2009, nello specifico di quelle norme per la cui applicazione lo stesso D.lgs 150/2009 rimanda alla successiva tornata contrattuale a quella in corso. In tale senso si è espressa la Funzione Pubblica con la circolare n. 7 del 13 maggio 2010.

Pertanto nell'Ipotesi di C.C.I. per l'anno 2011 sono stati recepiti i principi della Riforma di immediata applicazione, e ad ogni modo ne sono state fatte proprie le finalità.

Per quanto riguarda la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla Legge (così come previsto dall'art. 65 del D.Lgs. n.150/2009) l'Ipotesi di C.C.I. 2011, come tra l'altro i precedenti contratti integrativi di questo Ateneo, non disciplina le materie oggetto o meno di regolamentazione tra le Parti (es, disciplina orario di lavoro, part-time, permessi studio, etc).

Tuttavia l'Ipotesi all'art 11 comma 2 opera in modo esplicito un rinvio formale alla Legge, ai CC.CC.NN.L. del Comparto vigenti nel tempo, ai Regolamenti di Ateneo per quanto in essa non espressamente previsto.

All'art. 11 comma 1, è inoltre stabilito che con il nuovo C.C.I. 2011 cessa di essere vigente il precedente C.C.I. di Ateneo e il relativo Addendum, nonché sono disapplicati gli accordi o le parti di essi incompatibili col nuovo contratto.

### **3. Obiettivi che le Parti hanno inteso perseguire.**

Sebbene, per l'anno 2011, le risorse finanziarie disponibili del Fondo del Salario Accessorio siano esigue, come debitamente certificato dagli Organi di controllo e riportato nella Relazione tecnico-finanziaria, le Parti con la previsione della disciplina degli Istituti dell'Ipotesi hanno inteso perseguire l'obiettivo di ottimizzarne al massimo il loro utilizzo facendo ricorso ad una gestione del trattamento accessorio e di produttività legato alla valutazione del risultato e delle prestazioni di tutti i dipendenti.

Infatti la valorizzazione delle risorse umane mediante la corresponsione di una quota di accessorio subordinata al raggiungimento di un risultato, stimola il dipendente a mettere in campo delle azioni positive tese ad un miglioramento della propria prestazione professionale.

In tale ottica è anche possibile perseguire l'obiettivo più generale di migliorare la produttività e l'efficienza dei servizi che sono rivolti ad un'utenza esterna e/o interna.

A tal fine le Parti hanno convenuto che la corresponsione delle indennità previste oltre ad essere legata *in toto* all'esercizio effettivo della funzione (come ad esempio la parte della posizione



variabile per il personale EP o la parte fissa mensile dell'indennità di responsabilità per il personale di cat. D) sia anche subordinata per una quota di essa e in alcune fattispecie in tutto alla valutazione della *performance individuale*.

Per le finalità sopra esposte le Parti hanno ritenuto opportuno prevedere e disciplinare all'interno del C.C.I. stesso un **sistema di valutazione della performance individuale** che investe tutto il personale tecnico amministrativo.

#### **4. Analisi dei singoli istituti previsti nell'ipotesi di C.C.I. 2011**

Il C.C.I. 2011 si applica a tutto il personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Ateneo con contratto a tempo determinato e indeterminato.

Per l'anno 2011 le Parti hanno concordato di non attivare le procedure concorsuali relative alle progressioni economiche orizzontali (c.d. PEO), fatta salva la possibilità della formulazione di nuova disciplina normativa che contempra nuove ed apposite risorse finanziarie aggiuntive da utilizzare anche a questo scopo.

##### **4.1. Indennità per compiti che comportano oneri, disagi, disponibilità - art. 6 Ipotesi C.C.I.**

Vengono confermate rispetto al precedente C.C.I., le indennità di Turno, Disagio Orario, di Disponibilità, di Front-Office e di Guida per il personale autista, e per ognuna di esse è prevista precipua disciplina circa i casi di incompatibilità e eventuale divieto di cumulo con altre indennità.

##### **4.2 Indennità di responsabilità categorie C-D- ex art. 91 CCNL del 16.10.2008 – art. 7 Ipotesi C.C.I.**

Le Parti hanno ritenuto necessario introdurre un sistema di valutazione della performance individuale che leghi 1/3 dell'indennità della somma percepibile (stabilita in 3 fasce a seconda del ruolo funzionale ricoperto) al risultato, a seguito di valutazione annuale a cura del Dirigente, o Ep Responsabile, rilevabile in apposita scheda.

La corresponsione dell'indennità è legata all'esercizio effettivo della funzione (escluso ferie e recuperi orari).

##### **4.3 Indennità Progetto di Ateneo, c.d. I.P.A. - art. 8 Ipotesi C.C.I.:**

Tutto il personale tecnico amministrativo è coinvolto nella partecipazione **all'Obiettivo Generale di Ateneo** di applicazione della riforma dell'Università *ex lege* L. 240/2010, il che comporta per tutti i dipendenti una serie di innovazioni, ampliamento di competenze, cambiamenti, nel rispetto del mantenimento nonché miglioramento degli *standard* qualitativi e quantitativi di tutti i servizi resi all'utenza.

Pertanto ciascun dipendente sarà valutato facendo ricorso ad un'apposita scheda capace di rilevare il grado di raggiungimento della *performance individuale* in relazione a all' Obiettivo assegnato.

Per il personale B,C, D, senza incarico di Responsabilità di cui all'art. 7 dell'ipotesi di C.C.I., viene corrisposta per la partecipazione a tale progetto un acconto mensile in relazione al servizio prestato (escluse ferie e recuperi orari). Solo ¼ di detto personale potrà percepire il saldo dell'indennità di Progetto, ossia la quota di risultato della stessa. Infatti solo il 25% del personale appartenente alla Cat. B, C, D, che abbia ottenuto la migliore *performance individuale* concorrerà alla quota di risultato finale, a seguito di valutazione annuale.

##### **4.4 Retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria Ep. - art. 9 Ipotesi C.C.I.**

Viene attribuito a predetto personale la quota minima di posizione prevista dall'art. 76 del CCNL 16.10.2008 Comparto Università vigente. Ai fini dell'attribuzione della quota di posizione variabile, oltre cioè la quota minima contrattuale, i predetti dipendenti, vengono raggruppati in 4 Macro-Aree funzionali (Area funzioni organizzative, Area funzioni professionali specialistiche, Area staff, Area Attività laboratorio scientifico). All'interno delle 4 Macro-Aree sono presenti nr. 3 diversi indicatori che esprimono a loro volta i livelli di responsabilità, complessità, e competenza – alto, medio, basso

– cui corrispondono determinati punteggi.

A seconda del punteggio riportato verrà a determinarsi per ciascun dipendente Ep un valore economico di quota di posizione variabile.

Ai fini dell'attribuzione invece della quota di risultato – compresa tra il 10 e il 30% della quota di posizione come sopra assegnata, il personale Ep dovrà essere valutato su due livelli:

- mediante la scheda di valutazione idonea a rilevare la performance individuale in ordine all'obiettivo Generale di Ateneo (innovazioni, cambiamenti, ampliamento delle competenze in derivanti dall'applicazione della riforma dell'Università L. 240/2010):
- mediante la Tabella Obiettivi, contenente gli obiettivi individuali per ciascun Ep.

#### **4.5 Sistema di valutazione della Performance Individuale - art. 10 Ipotesi C.C.I.**

Le Parti hanno ritenuto opportuno e necessario inserire nell'Ipotesi di C.C.I. 2011 il *Sistema di valutazione della Performance Individuale*, una volta individuato l'Obiettivo Generale di Ateneo per l'anno 2011, cui concorre tutto il personale.

La scheda di valutazione all'uopo destinata verrà in seguito elaborata dalle Parti e prevederà al suo interno gli stessi meccanismi e gli stessi criteri di valutazione validi per tutto il personale, proprio perché unico e omogeneo è l'Obiettivo assegnato.

E' stato già in parte illustrato attraverso la disamina dei precedenti istituti come la corresponsione o meno di una quota del trattamento accessorio del Fondo 2011 sia necessariamente legata al risultato ottenuto dalla valutazione performance individuale.

Pertanto, per il personale di cat. C e D con incarico di Responsabilità ex art. 91 CCNL del 16.10.2008 la valutazione della *performance individuale* per l'anno 2011 comporta l'attribuzione o meno di 1/3 della relativa indennità.

La quota di risultato dell'Indennità di Progetto di Ateneo, sarà attribuita a seguito di un'apposita graduatoria della *performance individuale* a solo ¼ di detto personale B,C, e d senza incarico di responsabilità proporzionato per categoria.

La quota di risultato per il personale di Cat. Ep viene corrisposta o meno a seguito di doppia valutazione: attraverso la valutazione della *performance individuale*, attraverso la valutazione del raggiungimento o meno degli *obiettivi individuali* assegnati.

I soggetti valutatori sono il Direttore Amministrativo, i Dirigenti, il personale Ep, e i responsabili di Unità Operative, ciascuno per il personale afferente.

E' prevista apposita Commissione di Garanzia cui ciascun dipendente può presentare istanza di revisione della valutazione ottenuta.

Spetta al Nucleo di Valutazione Interna dell'Ateneo, ottenuto tutto il materiale entro il mese di febbraio 2012, procedere alla compilazione della graduatoria della performance individuale del personale appartenente alla B,C,D senza incarico di responsabilità.

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
COSTITUZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2011**

Con riferimento all'anno 2011, l'Università degli Studi del Piemonte Orientale ha provveduto a costituire il fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo (categorie B, C, D ed EP); la quantificazione è stata effettuata seguendo le disposizioni legislative e contrattuali per il comparto Università e a tal fine è stato utilizzato, come base di partenza, l'importo del fondo deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 gennaio 2010, così come certificato dal Collegio dei Revisori.

Il fondo trattamento accessorio “storico” è stato quantificato secondo quanto previsto dall'art. 1, c. 189 della L. 266 del 23 dicembre 2005, come modificato dall'art. 67, c. 5 del D.L. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni in L. 133 del 6 agosto 2008, e cioè partendo dall'ammontare del fondo 2004 ridotto del 10%, integrato con le quote monte salari, i risparmi della RIA ed i differenziali delle cessazioni delle posizioni economiche; e infine tutti gli importi utilizzati per le PEO svolte negli anni 2008 e 2009 portati in detrazione dal fondo.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo per l'anno 2011, secondo quanto previsto dall'art. 9 c. 2-bis del D.L. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni in Legge 122 del 30 luglio 2010 e cioè: “A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”, si è proceduto a quantificare il fondo, partendo da quello deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 gennaio 2010.

Nella **Tabella 1** sono stati riportati gli importi aggregati relativi alla costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2011:

**Tabella 1**

<b>Costituzione fondo anno 2011</b>	
Fondo trattamento accessorio anno 2010 (certificato in data 18/01/2010 dal Consiglio di Amministrazione)	<b>736.007,50 €</b>
<i>Di cui:</i>	
- Fondo EP	159.097,85 €
- Fondo B, C, D	576.909,65 €
Riduzioni per PEO 2010	-228.159,44 €
Incremento per differenziale posizioni economiche cessate anno 2010	10.217,48 €
Riduzione fondo art. 9 c. 2 bis DL 78/2010	-1.125,29 €
<b>Fondo disponibile anno 2011</b>	<b>516.940,25 €</b>
<i>di cui fondo B, C, D</i>	<i>357.842,40 €</i>
<i>di cui fondo EP</i>	<i>159.097,85 €</i>

Presupponendo il fondo, il cui importo complessivo ammonta ad **€ 516.940,25**, distinto in due sottoinsiemi, uno per il personale di categoria EP e l'altro per il personale appartenente alle categorie B, C, D, con riferimento al fondo deliberato nella seduta del CdA del 18/01/2010, si è proceduto a quantificare la parte da destinare al fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale di categoria EP che, stante la mancanza di variazioni rispetto al 2010, risulta essere identico come ammontare (**€ 159.097,85**) a quello dell'anno 2010; invece il fondo per le categorie

B, C, D risulta essere pari ad **€357.842,40** (come riportato nella **tabella 1**).

Il fondo per i dipendenti di categoria B, C, D è stato quantificato partendo dalla parte fissa del fondo per il trattamento accessorio 2010 degli stessi dipendenti, ammontante ad € 576.909,65, tale importo è stato ridotto, secondo quanto previsto dall' art. 1 c. 193 della Legge 23/12/2005 n. 266 (Legge Finanziaria 2006), delle risorse utilizzate per gli inquadramenti dei dipendenti che hanno beneficiato delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1 gennaio 2010 e che risultano essere pari ad **€228.159,44** (tabella 1). Il fondo risultante è stato poi incrementato con i differenziali delle posizioni economiche del personale cessato nell'anno 2010.

La su richiamata Legge Finanziaria 2006, infatti, stabilisce che gli importi relativi alle spese per le progressioni economiche orizzontali sono portate, permanentemente ed in ragione di anno, in detrazione dai fondi stessi per essere assegnati ai capitoli stipendiali fino alla data del passaggio di categoria o cessazione dal servizio dei dipendenti che ne hanno usufruito. A decorrere da tale data, i predetti importi sono riassegnati, in base alla vigente normativa contrattuale, ai fondi medesimi.

Successivamente è stato applicato quanto previsto dall'art. 9 c. 2-bis del D.L. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni in Legge 122 del 30 luglio 2010 e cioè: *“A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”* (tabella 1).



Strutture amministrative di supporto al Rettore  
Organi Collegiali

**ESTRATTO DEL VERBALE  
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE  
Seduta del 25.03.2011  
Ore 15.00**

Presso la sede del Rettorato in Via Duomo 6 in Vercelli, nell'adunanza del giorno **25 Marzo 2011**, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale "A. Avogadro, con l'intervento dei componenti di seguito indicati:

<b>Il Rettore-Presidente</b> Prof. Paolo GARBARINO	
<b>Il Direttore Amministrativo</b> Dott. Pasquale MASTRODOMENICO	
<b>I Rappresentanti dei Professori di ruolo di I fascia</b> Prof. Andrea BOBBIO Prof. Pier Luigi FOGLIO BONDA Prof. Jörg LUTHER	
<b>I Rappresentanti dei Professori di ruolo di II fascia</b> Prof. Massimo CAVINO Prof. Luigi PANZA Prof. Ciro ISIDORO	
<b>I Rappresentanti dei Ricercatori</b> Dott. Jean Daniel COISSON Prof. Dario CORNO Dott.ssa Anna Chiara INVERNIZZI	
<b>I rappresentanti del Personale tecnico-amministrativo</b> Dott. Francesco Mario CELLERINO Sig. Gianmarco TODI Dott. Roberto VILLARBOITO	
<b>I Rappresentanti degli Studenti</b> Sig. Alberto ABIS Sig. Lucas BARBESINO	
<b>Il Rappresentante del Comune di Vercelli</b> Dott. Marzio GRIGOLON	

<b>Il Rappresentante del Comune di Novara</b> Avv. Diego GRAZIOSI	
<b>Il Rappresentante della Provincia di Vercelli</b> Prof.ssa Paola BERNASCONE	
<b>Il Rappresentante della Provincia di Novara</b> Dott. Giuseppe Antonio POLICARO	
<b>Il Rappresentante del Comune di Alessandria</b> Prof. Valerio MALVEZZI	
<b>Il Rappresentante della Provincia di Alessandria</b> Dott.ssa Maria Rita ROSSA	
<b>Delegato dell'Assessore all'Istruzione Universitaria della Regione Piemonte</b> Dott.ssa Silvia ROMAGNOLI	
<b>Il Rappresentante del M.I.U.R.</b> Prof. Pier Maria FURLAN	

Partecipano alla riunione fino alle ore 16.25 il Dott. Fabrizio ARIOTI e il Dott. Giovanni CRISCUOLI, componenti del Collegio dei Revisori dei Conti.

Assiste alla riunione la Dott.ssa Roberta Bosi, cat. D in servizio presso la Direzione amministrativa, al fine di aiutare il Segretario a raccogliere i dati per la stesura del verbale.

Constatata la presenza del numero legale alle ore 15.15 il Presidente dichiara aperta la seduta.

## Ordine del Giorno

OMISSIS

### 5. Personale

#### 5.1 Approvazione dell'Ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo per l'anno 2011

OMISSIS

#### Approvazione dell'Ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo per l'anno 2011

3/2011/5.1

OMISSIS

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

**Visto** lo Statuto dell'Ateneo;

**Visto** il Regolamento di Amministrazione, finanza e contabilità dell'Ateneo;

**Visto** il C.C.N.L. Comparto Università quadriennio 06-09 sottoscritto il 16 ottobre 2008 e le successive modificazioni ed integrazioni apportate con il CCNL biennio economico 08-09 sottoscritto il 12 marzo 2009;

**Visto** il Dlgs n. 150 del 2009;

**Ricordato** che il Consiglio di Amministrazione con propria delibera del del 14 gennaio 2011 n. 1/2011/4.1 di approvazione del Bilancio di Previsione per l'anno 2011, nella parte in cui viene altresì approvato il Fondo per il trattamento del salario accessorio del personale tecnico – amministrativo per l'anno 2011;

**Considerato** che la Parte Pubblica e la Parte Sindacale hanno sottoscritto in data 2 febbraio 2011, a seguito di apposite sedute di trattativa, l'Ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo con validità 1 gennaio 31 dicembre 2011;

**Viste** le Relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria redatte a corredo dell'Ipotesi e riportate nell'allegato 2 ;

**Atteso** che gli istituti previsti nell'Ipotesi sono disciplinati ai sensi delle norme del CCNL Comparto Università sopra richiamato e recepiscono altresì i principi del Dlgs n. 150/2009 di immediata applicazione;

**Preso atto** che il Collegio dei Revisori dei Conti ha proceduto a verificare positivamente la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di Legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori secondo quanto previsto dall'art. 40 bis del Dlgs 165/2001;



**Preso atto** che il Collegio dei Revisori dei Conti ha provveduto alla certificazione della Relazione Illustrativa e della Relazione Tecnico Finanziaria ai sensi dell'art. 40 comma *sexies* del D.lgs 165/2001;

**Valutato** ogni opportuno elemento;

con voto espresso nella forma di legge, all'unanimità

### **DELIBERA**

1. di approvare il testo dell' Ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo, autorizzandone la sottoscrizione definitiva (allegato 1), in quanto compatibile con la quantificazione economica ;
2. di autorizzare l'Amministrazione a procedere con l'attuazione delle disposizioni contenute nell'accordo e procedere con i pagamenti delle varie indennità/voci di spesa secondo fermo restando il limite complessivo dello stanziamento disponibile di **€516.940,25**;
3. la spesa complessiva prevista comprensiva degli oneri a carico ente, come da allegata Tabella 1, di **€516.940,25** relativamente al fondo per il salario accessorio 2011 graverà sul Bilancio di Ateneo al Tit. 1 "risorse Umane" cat. 2 "Spese per il personale tecnico amministrativo", capitoli 072, 073, 075 (personale tecnico amministrativo di ruolo) e capitoli 100, 101, 103, 116 (personale tecnico amministrativo a tempo determinato)

### **ALLEGATO 1**

#### **IPOTESI di CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO 01.01.2011 – 31.12.2011 CRITERI GENERALI**

#### **PREMESSO**

- che il nuovo art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165 del 2001 e successive modifiche e integrazioni ribadisce innanzitutto il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, che è anche la sua "fisiologica" finalizzazione (a pena di nullità) all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici";
- che più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi le norme chiariscono che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7 del D. Lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";



- che le amministrazioni pertanto sono tenute, ai sensi dell'art. 65, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009, all'adeguamento entro il 31 dicembre 2010 dei contratti integrativi vigenti ai principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva;
- che il mancato adeguamento dei contratti integrativi ai principi sopra richiamati comporta la cessazione e la conseguente non applicabilità degli istituti non conformi a partire dal 1° gennaio 2011;
- che il presente Contratto nella rivisitazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa tiene conto, pur intervenendo, con gradualità dei principi sopra richiamati, in un'ottica di:
  - miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi resi all'utenza;
  - assicurazione di un'equa distribuzione delle risorse che tengano conto, quanto più possibile, del predetto principio di corrispettività;
- che il CCNL 16.10.2008 prevede, in particolare agli artt. 4, 76, 81, 88, 89 rispettivamente le materie oggetto di contrattazione integrativa, la destinazione delle relative risorse finanziarie per il trattamento accessorio del personale delle categorie EP, D, C e B, e l'adozione di un sistema di valutazione in grado di garantire il necessario collegamento tra produttività ed incentivi, in un'ottica di recepimento dei principi contenuti negli artt. 17-18-19 del titolo III del D.Lgs.150/09
- che per l'accertamento della Corte dei Conti sulla spesa derivante dal C.C.I. e per quanto attiene all'obbligo di pubblicazione, si rinvia a quanto stabilito dall'art. 67, commi da 8 a 12 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 e a quanto previsto dagli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001 così come modificati dal D.Lgs. n. 150/2009;

Tanto premesso e considerato

## **LE PARTI CONVENGONO**

### **ART.1**

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato in servizio presso l'Università degli Studi del Piemonte Orientale "A. Avogadro". Gli istituti contrattuali si applicano in rapporto al periodo di servizio nell'anno solare.
2. Tutte le somme indicate in ciascun istituto del presente Contratto Collettivo Integrativo sono da intendersi comprensive degli oneri a carico dell'Amministrazione.
3. Il costo complessivo del presente Contratto Collettivo Integrativo è da intendersi su base annua.

### **ART.2**

#### **VALIDITA'**

- a) Il presente CCI si applica per l'anno 2011 per il periodo dal 01.01.2011 al 31.12.2011.

### **ART.3**

#### **APPROVAZIONE**

1. Il presente CCI entra in vigore a seguito della sottoscrizione definitiva, autorizzata a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. n° 165 del 30 marzo 2001 e successive modifiche e integrazioni.

#### **ART.4 OBIETTIVI**

1. Il presente contratto collettivo integrativo intende essere un ulteriore passo verso una sempre più significativa autonomia della contrattazione di secondo livello, nell'ambito delle materie delegate dal CCNL.
2. Le risorse umane costituiscono un elemento strategico di grande rilievo per gli obiettivi che l'Ateneo si propone. Sarà necessario programmare interventi di sviluppo continui, in grado di garantire una crescita costante della professionalità, capace di dare risposte alle esigenze poste dall'innovazione e dall'utenza e alle aspettative di valorizzazione del personale. In questo ambito divengono fondamentali le iniziative destinate alla valorizzazione del personale e pertanto occorre attribuire un ruolo strategico alla **formazione** riconoscendo che essa costituisce il momento fondamentale per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi resi e per lo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti, con la realizzazione di **percorsi formativi** non tradizionali, finalizzati al trasferimento interno delle competenze e programmando le attività formative e di aggiornamento coerentemente con le esigenze di cambiamento .
3. Le parti si impegnano, pertanto, in uno sforzo comune a rendere sempre più oggettivo ed efficace il sistema della valutazione e del monitoraggio sulle attività tecnico-amministrative di supporto, garantendo la massima trasparenza sui criteri e sulle procedure adottate, nonché sui risultati prodotti, attraverso la creazione di un sistema di valutazione, trasparente e condiviso delle attività, delle strutture e del personale d'Ateneo , che concretizzi una gestione del **trattamento accessorio e di produttività legato alla valutazione delle prestazioni e del risultato dei dipendenti** , ripartendone gradualmente le risorse sulla base dei risultati della valutazione
4. All'interno di questo quadro di premessa, le parti definiscono quale **Obiettivo Generale di Ateneo** per l'anno 2011 :
  - a. trasformare l'attuale struttura organizzativa dell'Ateneo e conseguentemente adeguare l'attuale organizzazione del lavoro, ai nuovi principi contenuti nella L.240/10 **c.d. Legge Gelmini**, in modo da renderli aderenti alle aspettative sempre più in evoluzione, che comportino la necessità di tendere gradualmente verso una cultura basata sulla professionalità e sulla responsabilità finalizzata al raggiungimento di obiettivi prefissati.

#### **TRATTAMENTO ACCESSORIO**

#### **ART. 5 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

1. Le parti concordano, al momento, di non attivare procedure PEO per l'anno 2011.

2. Le parti si impegnano a verificare la possibilità di procedere con l'attivazione di eventuali procedure PEO qualora vengano emanate normative che producano nuove risorse finanziarie disponibili a tal fine.

## **ART. 6**

### **INDENNITA' PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, DISAGI E DISPONIBILITA'**

#### **1. INDENNITÀ DI TURNO**

- Al Personale che presta la propria opera, per esigenze di servizio e non per sua scelta, con inizio del lavoro dalle ore 12.00, previa autorizzazione del Dirigente del D.I.A.I.P., è applicata, limitatamente ai periodi di effettuazione di detto orario per l'intera settimana, una riduzione dell'orario settimanale di lavoro a 35 ore.
- Nei giorni in cui viene effettuato detto orario si prevede la corresponsione di un'indennità pari a **€14,00=** lordi giornalieri comprensivi di q.c.e..
- Il lavoratore non può effettuare l'orario oggetto del presente istituto per più della metà dei giorni lavorativi nel mese.
- Nel caso il cui il lavoratore superi il limite posto dal precedente punto , l'indennità verrà corrisposta per il solo periodo rientrante nel limite suddetto.
- I prospetti riepilogativi delle giornate effettuate andranno inviati al Supporto della D.I.A.I.P. con cadenza mensile.

#### **2. INDENNITÀ DI DISAGIO ORARIO**

1. Il Personale che per esigenze di servizio e non per sua scelta, inizia il proprio lavoro tra le ore 10.00 e le ore 12.00, previa autorizzazione del Dirigente del D.I.A.I.P., ha diritto ad un compenso pari a **€7,00=** giornalieri lordi comprensive di q.c.e., per ogni giorno in cui effettua tale orario, e per non più della metà dei giorni lavorativi nel mese. L'orario settimanale di lavoro è pari a 36 ore.
2. L'orario delle prestazioni lavorative deve far parte della programmazione almeno mensile delle attività, per consentire una maggior apertura delle strutture.
3. Il lavoratore non può effettuare l'orario oggetto del presente istituto per più della metà dei giorni lavorativi nel mese.
4. Nel caso in cui il lavoratore superi il limite posto dal precedente punto, l'indennità verrà corrisposta per il solo periodo rientrante nel limite suddetto.
5. I prospetti riepilogativi delle giornate effettuate andranno inviati, con cadenza mensile, al Supporto della D.I.A.I.P.

#### **3. INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ**

- Al Personale individuato in base al tipo di prestazione ordinariamente effettuata che, con propria disponibilità, contribuisce a garantire il rispetto di scadenze improrogabili e perentorie, o lo svolgimento di attività istituzionali dell'Ente, ovvero, l'apertura e la sorveglianza delle strutture in dette occasioni nei giorni prefestivi (compreso il sabato) e festivi, ovvero negli altri giorni oltre l'orario di lavoro, viene attribuita un'indennità oraria di disponibilità.

- L'indennità oraria è pari a **14,00 €** per i giorni prefestivi e **16,00 €** per i giorni festivi, l'importo su indicato è da intendersi lordo dipendente.
- Detta indennità non compete se la prestazione sia effettuata da personale con incarico di responsabilità, ad eccezione del caso in cui tale prestazione venga svolta in giorno festivo, compreso il sabato, ovvero venga remunerata con fondi a carico di soggetti diversi dall'Università degli Studi del Piemonte Orientale. La somma stanziata è integrata con gli importi versati da altri soggetti; in questo caso il pagamento avverrà al versamento della somma al Bilancio dell'Ateneo.
- Detta indennità se retribuita su fondi del trattamento accessorio deve essere preventivamente autorizzata dal Dirigente del DIAIP.

#### **4. INDENNITÀ DI FRONT-OFFICE**

- a) Al personale delle Segreterie Studenti che effettua servizio di sportello viene riconosciuta un'indennità annua procapite massima di **€220,00** comprensivi di quote a carico ente.
- b) L'indennità verrà corrisposta relativamente al servizio prestato (ad eccezione di ferie e recuperi orari) e, in caso di lavoro a tempo parziale, tale indennità è proporzionata alla percentuale stipendiale percepita.
- c) Detta indennità non verrà corrisposta ai Responsabili di Segreteria.

#### **a. INDENNITÀ DI GUIDA PERSONALE AUTISTA**

- i. Al personale stabilmente addetto e formalmente assegnato alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione, inquadrato nella corrispondente categoria, viene attribuita un'indennità annua pari a **€1.000,00** comprensivi di quote a carico ente.
- ii. Detta indennità, forfettariamente determinata da corrispondere in quote trimestrali, assorbe la corresponsione di ogni altra indennità, ad esclusione della produttività, dell'indennità di disponibilità e disagio orario e della retribuzione delle ore di straordinario.
- iii. L'effettuazione delle prestazioni nei giorni prefestivi e festivi (sabato, domenica, festività religiose e civili) verrà compensata secondo le tariffe e nell'ambito dell'istituto "Indennità di disponibilità".

### **ART. 7**

#### **INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ CATEGORIE – C - D (ex art. 91 CCNL del 16.10.2008 - Comparto Università)**

1. Al personale appartenente alle categorie C e D che ricopra posizioni organizzative e svolga funzioni specialistiche e di responsabilità formalmente attribuite dall'Amministrazione, compete una indennità di responsabilità, ai sensi dell'art. 91 c. 2 e c. 3 del CCNL.
2. Le attuali nr. 3 fasce restano confermate secondo la seguente graduazione :
  - I fascia 4.000 €;
  - II fascia 3.000 €
  - III fascia 2.000 €

Una quota pari ad 1/3 della somma da attribuire viene legata al risultato quale indicatore della performance individuale, da rilevarsi con un'apposita **SCHEDA DI**

**VALUTAZIONE**, che verrà in seguito elaborata, secondo le modalità operative descritte all'articolo 10.

- L'erogazione della parte fissa viene resa mensilizzata.
  - L'indennità viene corrisposta relativamente al servizio prestato (ad eccezione delle ferie e dei recuperi orari) ed è incompatibile con l'Indennità Progetto di Ateneo
3. Sono individuati i seguenti Incarichi Speciali incompatibili con l'Indennità Progetto di Ateneo :
- Responsabile Addetto Stampa 1.900 €
  - Coordinatore Sistema Bibliotecario 1.900 €
  - Referente Logistico di Novara 1500
  - Referente Logistico di Alessandria 1.500 €
  - Segretario CESP 1.900 €

Una quota pari ad 1/3 della somma da attribuire viene legata al risultato quale indicatore della performance individuale, da rilevarsi con un'apposita **SCHEDE DI VALUTAZIONE** che verrà in seguito elaborata, secondo le modalità operative descritte all'articolo 10.

L'erogazione della parte fissa viene resa mensilizzata.

L'indennità viene corrisposta relativamente al servizio prestato (ad eccezione delle ferie e dei recuperi orari) .

4. Viene istituita la funzione speciale di Ufficiale Rogante 1.900 €(compatibile con l'Indennità Progetto di Ateneo)

## ART. 8

### INDENNITA' PROGETTO D'ATENE0

1. Scopo di questo istituto è remunerare la partecipazione attiva dei lavoratori all'**Obiettivo Generale** di Ateneo, derivante da innovazioni, cambiamenti, ed ampliamento di competenze, che derivano, in particolare, dall'applicazione della legge di Riforma Gelmini, al fine di migliorare tutti i servizi erogati all'utenza, mediante anche l'ampliamento dei tempi di erogazione dei servizi medesimi, in relazione alla qualità e quantità del contributo apportato da ogni singolo dipendente.
2. Tale compenso viene attribuito a tutto il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B – C – D, partecipante al Progetto di Ateneo, ad esclusione del personale con Incarico di Responsabilità ed Incarico Speciale ad eccezione dell'Ufficiale Rogante.
3. La partecipazione al Progetto vede il riconoscimento, quale acconto, di una quota di **50 €**, comprensiva di quote a carico ente, pagata con cadenza mensile, ed a saldo una quota variabile di risultato che verrà riconosciuta solo ad una parte dei dipendenti, previa verifica della performance individuale rilevata su base annua tramite la **SCHEDE DI VALUTAZIONE**.
4. La quota variabile di risultato viene distribuita esclusivamente ad un ¼ del personale inquadrato in ciascuna delle categorie B, C, D, calcolato sulla base dei presenti in organico al 31.12.2011, che abbia ottenuto le migliori performance secondo i dati risultanti dalla disamina delle **SCHEDE DI VALUTAZIONE**, secondo le modalità operative descritte all'articolo 10.

5. Tale indennità verrà corrisposta relativamente al servizio prestato e in caso di part-time in proporzione alla percentuale stipendiale percepita (ad eccezione delle ferie e dei recuperi orari).

**ART. 9**  
**RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DEL**  
**PERSONALE DI CATEGORIA EP**

1. Il trattamento economico del personale di categoria EP è composto, come previsto dall'art. 76 c. 1 del CCNL 16.10.2008 del Comparto Università, dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione, articolata al massimo su tre fasce, compresa la minima, e dalla retribuzione di risultato.
2. L'indennità di posizione e di risultato ricomprendono tutte le indennità previste dal CCNL 16.10.2008, ad eccezione delle indennità previste per legge e regolamentate con apposite disposizioni dall'Amministrazione.
3. Ai dipendenti di categoria EP è attribuito un importo minimo di posizione che è pari ad € 3.099,00 annui lordi per tredici mensilità.
4. Ai fini dell'attribuzione della quota di posizione variabile (cioè oltre la quota minima contrattuale) i dipendenti di categoria EP vengono raggruppati in quattro **MACRO-AREE FUNZIONALI** per ognuna delle quali sono stati individuati tre indicatori specifici che variano da un valore minimo di 0 ed un massimo di 10 punti, suddivisi in tre livelli (basso, medio, alto).

Le posizioni organizzative attribuibili sono così delineate:

AREA	INDICATORI	LIVELLI	PUNTEGGI
Funzioni organizzative	1) Livello di complessità organizzativa della struttura gestita: <b>esprime il grado di complessità ed eterogeneità organizzativa della struttura, richiedente attività programmatiche o pianificatorie necessarie alla gestione di competenza</b>	a) livello di elevata complessità richiedente strumenti organizzativi flessibili ed adattabili al contesto gestionale	<b>Alto= tra 8 e 10</b>
		b) livello di media complessità richiedente strumenti organizzativi di ordinaria entità	<b>Medio= tra 5 e 7</b>
c) livello di bassa complessità richiedente strumenti organizzativi di modesta entità		<b>Basso= tra 0 e 4</b>	
	2) Livello di responsabilità ed autonomia decisionale: <b>indicatore che esprime</b>	a) livello di elevata responsabilità richiedente autonomia decisionale nell'assunzione di atti o di adempimenti procedurali o	<b>Alto= tra 8 e 10</b>



	<p><b>il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni.</b></p>	<p>rilevanti gradi di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ateneo.</p> <p>b) intermedio</p> <p>c) livello di autonomia operativa (autonomia che comporta responsabilità nella definizione dei programmi operativi ed applicativi nell'ambito di obiettivi funzionali definiti)</p>	<p><b>Medio= tra 5 e 7</b></p> <p><b>Basso= tra 0 e 4</b></p>
	<p>3) Livello di competenza manageriale: <b>rileva il grado di complessità gestionale correlata a funzioni di alta qualificazione e specializzazione.</b></p>	<p>a) funzione di elevata competenza manageriale che comporta attività altamente complesse, innovative ed eterogenee</p> <p>b) intermedia</p> <p>c) funzione di media competenza manageriale che comporta attività omogenee di media complessità</p>	<p><b>Alto= tra 8 e 10</b></p> <p><b>Medio= tra 5 e 7</b></p> <p><b>Basso= tra 0 e 4</b></p>

AREA	INDICATORI	LIVELLI	PUNTEGGI
Funzioni professionali specialistiche	<p>1) Livello di responsabilità ed autonomia decisionale: <b>indicatore che esprime il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di</b></p>	<p>a) livello di elevata responsabilità richiedente autonomia decisionale nell'assunzione di atti o di adempimenti procedurali o rilevanti gradi di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ateneo.</p>	<p><b>Alto= tra 8 e 10</b></p>

	<p><b>consulenza tecnica nelle decisioni.</b></p>	<p>b) intermedio</p> <p>c) livello di autonomia operativa (autonomia che comporta responsabilità nella definizione dei programmi operativi ed applicativi nell'ambito di obiettivi funzionali definiti)</p>	<p><b>Medio</b>= tra 5 e 7</p> <p><b>Basso</b>= tra 0 e 4</p>
	<p>2) Livello di rilevanza degli incarichi affidati: <b>indicatore che esprime il grado di rilevanza degli incarichi affidati alla posizione da parte degli organi di vertice con effetti rivolti sia verso l'esterno che verso l'interno, ovvero nell'ambito di attività previste da norme di legge o caratterizzate da funzioni di alta professionalità.</b></p>	<p>a) posizione che richiede (per oltre 80%) l'affidamento di incarichi rilevanti di alta professionalità nell'ambito di attività previste anche da norme legislative</p> <p>b) intermedio</p> <p>c) posizione che richiede l'affidamento di incarichi di medio rilievo strategico (dal 50% al 70%)</p>	<p><b>Alto</b>= tra 8 e 10</p> <p><b>Medio</b>= tra 5 e 7</p> <p><b>Basso</b>= tra 0 e 4</p>
	<p>3) Livello di competenza professionale/spec.: <b>indicatore che rileva lo spessore di cognizioni specialistiche correlate a diplomi di laurea e/o di scuola universitaria e/o titoli professionali e/o all'iscrizione ad Albi professionali, ovvero lo spessore evolutivo-culturale delle materie di competenza, cui conseguono nuove e costanti esigenze di permanente accrescimento formativo ed aggiornamento</b></p>	<p>a) posizione che richiede un elevato grado di cognizioni specialistiche discendenti da titoli di abilitazione professionale e costanti ed estese dinamiche formative e/o d'aggiornamento</p> <p>b) intermedio</p> <p>c) posizione che richiede un rilevante livello di preparazione correlato a diplomi di laurea ed occasionali ed estese dinamiche formative e/o d'aggiornamento</p>	<p><b>Alto</b>= tra 8 e 10</p> <p><b>Medio</b>= tra 5 e 7</p> <p><b>Basso</b>= tra 0 e 4</p>



	professionale		
--	---------------	--	--

AREA	INDICATORI	LIVELLI	PUNTEGGI
Attività di staff	1) Complessità organizzativa: <b>indicatore che esprime il livello di complessità organizzativa dell'Area di riferimento.</b>	a) livello di elevata complessità organizzativa valutata in ragione della eterogeneità delle competenze richieste in relazione coordinamento dei diversi uffici dell' Area.	<b>Alto= tra 8 e 10</b>
		b) livello di media complessità	<b>Medio= tra 5 e 7</b>
		c) livello di bassa complessità	<b>Basso= tra 0 e 4</b>
	2) Livello di rilevanza della posizione: <b>indicatore che esprime il grado di rilevanza della posizione in relazione alle risorse umane, tecniche, finanziarie, logistiche, relative all'Ateneo</b>	a) livello di elevata rilevanza del grado di autonomia e di incidenza nelle attività di supporto nelle decisioni in rapporto alle dimensioni delle strutture gestite (superiore all'80%)	<b>Alto= tra 8 e 10</b>
		b) livello di media rilevanza della posizione in ragione della numerosità del personale afferente all' Area e alle dimensioni delle strutture gestite (dal 70% al 80)	<b>Medio= tra 5 e 7</b>
		c) livello di bassa rilevanza della posizione in ragione della numerosità del personale afferente all' Area e alle dimensioni delle strutture gestite (dal 50% al 70%)	<b>Basso= tra 0 e 4</b>
3) Livello di intensità partecipativa all'attività di equipe: <b>indicatore che delinea l'intensità del coinvolgimento nelle attività di equipe altamente strategiche dell'ente.</b>	a) posizione che richiede alti gradi di coinvolgimento nell'attività di equipe (superiori all'80%)	<b>Alto= tra 8 e 10</b>	
	b) intermedio	<b>Medio= tra 5 e 7</b>	
	c) posizione che richiede rilevanti		

		gradi di coinvolgimento nell'attività di equipe (dal 50% al 80%)	<b>Basso</b> = tra 0 e 4
--	--	--	--------------------------

AREA	INDICATORI	LIVELLI	PUNTEGGI
Attività di studio o ricerca	1) Livello di complessità nell'attività di studio e ricerca: <b>indicatore che rileva il grado di specializzazione richiesta per espletare attività di particolare complessità a rilevanza esterna (ricerca finalizzata alle realizzazioni di progetti innovativi con studi di fattibilità, statistiche, ecc.)</b>	a) posizione che richiede un alto grado di cognizioni specialistiche finalizzate alla realizzazione di progetti altamente innovativi e all'uso di nuove tecnologie  b) intermedia  c) posizione che richiede un rilevante livello di preparazione con necessità di aggiornamento continuo e di formazione specifica	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7 <b>Basso</b> = tra 0 e 4
	2) Livello di coinvolgimento e di responsabilità interna nell'attività di studio/ricerca: <b>indicatore che rileva il grado di coinvolgimento e di responsabilità interna negli incarichi di direzione di attività di studio/ricerca e di partecipazione a team di ricerca o sviluppo di progetti innovativi altamente strategici di Ateneo</b>	a) posizione che richiede un elevato grado di coinvolgimento e di responsabilità interna in ciascun progetto di studio/ricerca (oltre 80%) (responsabilità e autonomia nel perseguimento dei risultati delle attività di studio/ricerca, nella gestione delle attrezzature di alto valore e grado tecnologico e nello sviluppo di procedure innovative)  b) Intermedia  c) posizione che richiede un rilevante grado di coinvolgimento e di responsabilità interna in ciascun progetto di studio/ricerca (responsabilità nel perseguimento dei risultati delle attività di studio/ricerca, nell'uso ed	<b>Alto</b> = tra 8 e 10  <b>Medio</b> = tra 5 e 7 <b>Basso</b> = tra 0 e 4

		efficienza delle attrezzature o procedure attuate)	
	3) Livello di autonomia decisionale sulle spese: <b>indicatore che rileva il grado di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni di spesa</b>	a) posizione che richiede un alto grado di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio/ricerca  b) <i>intermedia</i>  c) posizione che richiede un rilevante livello di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio/ricerca	<b>Alto= tra 8 e 10</b>  <b>Medio= tra 5 e 7</b>  <b>Basso= tra 0 e 4</b>

5. In aggiunta all' **Obiettivo Generale** di Ateneo di cui all'art. 4, è prevista l'attribuzione di nr. 3 **Obiettivi Individuali** che contemplano la soluzione dei problemi di carattere organizzativo e/o professionale correlati all'incarico, se attribuito, con qualità ed economicità dei risultati.

Gli **Obiettivi Individuali** con i relativi indicatori sono comunicati entro il 31 marzo 2011 mediante consegna di una **TABELLA – OBIETTIVI** al singolo dipendente EP, che dovrà accettarla espressamente mediante apposizione della firma.

L'attribuzione o meno della quota di risultato compresa tra il 10% e il 30% della quota di posizione assegnata in base all'attribuzione dell'incarico in una delle sopra richiamate 4 MACRO-ARE FUNZIONALI, viene effettuata sulla base dei risultati raggiunti come performance individuale, rilevata secondo gli indicatori presenti nella TABELLA-OBIETTIVI e la compilazione della **SCHEDA DI VALUTAZIONE**, secondo le modalità operative descritte all'articolo 10

#### ART.10

#### SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato si caratterizza per la sua compattezza ed omogeneità; infatti tutto il personale, **EP, D, C, B**, è valutato con gli stessi criteri e gli stessi meccanismi utilizzando un'apposita **SCHEDA DI VALUTAZIONE** che verrà di seguito elaborata, secondo la seguente filiera di responsabilità che identifica i valutatori:

- **DA** ->**Dirigente**->Personale **EP**->Personale Cat. **D/C** Responsabili-> il restante personale dipendente B, C, D

I dati risultanti dalla disamina delle **SCHEDE DI VALUTAZIONE** sono utilizzati a determinare rispettivamente :

- per il **personale EP** l'attribuzione totale o parziale della quota di risultato di cui all'art. 9 comma 5 ;
- per il **personale C/D Responsabile e/o con Incarico Speciale**, l'attribuzione totale o parziale della quota di risultato di cui all'art. 7 comma 2 e 3;
- per **tutto il restante personale** la partecipazione alla "graduatoria" di coloro che concorrono all'attribuzione della quota di risultato (da attribuirsi solo ad un 1/4 del personale) di cui all'art. 8 comma 4.

2. La valutazione non è rivolta alla persona in quanto tale, ma alle modalità e alle capacità con le quali essa esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza: il suo modo di agire e di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori, collaboratori, utenti), il suo modo di esplicitare le proprie competenze e le proprie capacità gestionali, manageriali, intellettive, la sua capacità di raggiungere o di contribuire al raggiungimento degli obiettivi. Per questa ragione, la valutazione non dovrà riferirsi al carattere del dipendente o alle sue caratteristiche personali, ma alla differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi", e sarà relativa esclusivamente al periodo oggetto di valutazione, che, di norma, coincide con l'anno solare.
3. Ciascun valutatore entro il **31 gennaio 2012** provvederà ad effettuare la valutazione, utilizzando la **SCHEDE di VALUTAZIONE** e comunicare il risultato della compilazione al singolo dipendente, il quale in caso di accettazione la sottoscrive, in caso di contestazione potrà chiedere l'attivazione della procedura di conciliazione di cui al comma 4 .
4. Entro 8 giorni dalla comunicazione formale dei risultati della valutazione il dipendente può presentare istanza di revisione alla Commissione appositamente costituita, nominata dal Direttore Amministrativo e composta da:
  - a) Il delegato del Rettore per la parte pubblica con funzioni di Presidente;
  - b) un dirigente dell'Amministrazione ;
  - c) un rappresentante delle OO.SS./RSU

Detta Commissione acquisisce in contraddittorio le posizioni espresse dal valutatore e dal valutato, provvedendo insindacabilmente a determinare la valutazione finale relativamente alla Scheda oggetto della contestazione del dipendente interessato .

5. La Struttura tecnica amministrativa di supporto della D.A.I.P. (Divisione Attività Istituzionali e del Personale) funge da interlocutore del processo di valutazione, con compiti di coordinamento e interrelazione con i diversi utenti (valutatori e valutati) e procede, entro il **28 febbraio 2012**, alla raccolta di tutte le **SCHEDE di VALUTAZIONE** compilate dai valutatori come sopra identificati e provvede a consegnare tutto il materiale:
  - al Direttore Amministrativo relativamente al personale di Categoria EP e Responsabili C/D per l'attribuzione o meno della quota di risultato ;
  - al Nucleo di Valutazione relativamente a tutto il personale di categoria B, C, D per la compilazione, secondo i risultati di performance individuale ottenuti, della graduatoria di coloro che concorrono all'attribuzione della quota di risultato.

## ART.11 NORME TRANSITORIE E FINALI



- i) Dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo integrativo, il contratto collettivo integrativo del 13 ottobre 2009 e del relativo addendum sottoscritto il 30 dicembre 2009 cessa di essere vigente. Dalla stessa data sono disapplicati gli accordi, o le parti di essi, in contrasto con il presente CCI.
- ii) Per quanto non espressamente previsto dal presente CCI, si rinvia alle norme di legge e ai CC.CC.NN.L. di comparto vigenti nel tempo.

Vercelli, Palazzo del Rettorato

Ipotesi di CCI sottoscritto dalla parti in data 2 febbraio 2011

**Per la Parte Pubblica**

Prof.ssa Annamaria Torazzo

Dott. Federico Gallo

Per il C.P.O.: dott.ssa Daniela Coppo

**Per la R.S.U.**

Dott.ssa Chiara Gabellieri

Sig. Bruno Iadanza

Sig. Laura Secchi

Dott.ssa Giuseppina Galizia

Sig. Gabriele Cagliano

**Per le OO.SS**

Dott. E. Gastaldi FLC - CGIL

Sig. P. Barisone – USB R.D.B./PI

**ALLEGATO 2**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
E  
RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

**DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2011  
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE**

*Ai sensi dell'art. 40 comma 3 sexies D.lgs 165/2001*

**PREMESSA METODOLOGICA E NORMATIVA**

Le seguenti Relazioni, Illustrativa e Tecnico – Finanziaria, vengono adottate ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* del D.lgs 165/2001 come modificato dal D.lgs 150/2009, a corredo dell'Ipotesi del



Contratto Integrativo per l'anno 2011 di questo Ateneo sottoscritto dalla Parte Pubblica e la Parte Sindacale in data 2 febbraio 2011.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è chiamato ad effettuare il controllo sull'Ipotesi del CCI ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.lgs 165/2001, al fine di procedere con la relativa certificazione.

Le Relazioni unitamente al testo dell'Ipotesi di CCI 2011 vengono quindi sottoposte ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

A seguito di approvazione, le Parti saranno chiamate a sottoscrivere il testo definitivo del C.C.I. 2011. Entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 40 bis comma 5 del D.lgs 165/2001 e dell'art. 5 del comma 5 del CCNL 16.10.2008 per il Comparto Università, il testo contrattuale ed entrambe le Relazioni verranno trasmesse all'ARAN e al CNEL per via telematica, e la predetta documentazione sarà pubblicata in modo permanente sul sito istituzionale dell'ATENEO.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### 1. Finalità della Relazione.

Lo scopo della presente Relazione Illustrativa, è quello di descrivere:

- i riferimenti normativi e contrattuali - che hanno determinato la stesura dell'Ipotesi di contratto per l'anno 2011 condiviso dalle Parti,
- gli istituti in esso contemplati, soprattutto attraverso un'analisi delle motivazioni che hanno comportato determinate scelte;
- il contesto temporale, sociale, organizzativo e finanziario in cui opera il contratto;
- il sistema di valutazione introdotto che investe tutte le categorie del personale tecnico amministrativo, e che collega performance organizzativa alla misurazione della performance individuale, legando l'incentivo al risultato.
- Gli obiettivi che si intendono perseguire attraverso il C.C.I.

Con la presente Relazione si intendono tra l'altro evidenziare gli effetti attesi in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati anche in relazione alle richieste dell'utenza esterna e/o interna.

### 2. Riferimenti normativi, durata, adeguamenti dell'Ipotesi di C.C.I. 2011.

Con l'Ipotesi di C.C.I. per l'anno 2011 le Parti intendono disciplinare contrattualmente una sola annualità, con decorrenza 1° gennaio – 31 dicembre 2011.

Gli Istituti contemplati nell'Ipotesi continuano a trovare la loro disciplina a carattere generale nel CCNL-comparto Università sottoscritto il 16.10.2008, ma riflettono anche, in parte, del loro "restyling normativo" scaturente dall'applicazione dei principi contenuti nel Titolo III del Dlgs 150/09, in particolare degli artt. 17,18,19.

In sostanza l'ipotesi di C.C.I. è stata elaborata con la chiave di lettura di far propri i nuovi principi introdotti dal D.lgs.150/2009, ma lasciando inalterata la previsione degli istituti contrattuali "tipici", in uso negli Atenei italiani, di distribuzione dei fondi per il trattamento accessorio del PTA, relativamente al tavolo della contrattazione di II livello.



La scelta operata dalle Parti di disciplinare contrattualmente una sola annualità è stata determinata dai seguenti motivi :

- 1) si vuole legare la disciplina degli istituti e relative previsioni di spesa alla quantificazione effettiva del Fondo del salario accessorio costituito e certificato nell'anno in corso;
- 2) l'anno 2011 è un periodo di transizione per l'Ateneo, alla luce degli adempimenti relativi alla formulazione della nuova *governance* previsto dalla Legge di Riforma del Sistema universitario L. n.240/2010.

Ciò comporterà tra l'altro una riorganizzazione generale delle posizioni organizzative del personale tecnico amministrativo (in particolare quelle attualmente occupate dal personale EP e dai vari responsabili di UU.OO. di cat. D), le quali dovranno necessariamente trovare riscontro nel futuro C.C.I. 2012.

- 3) Il D.L. n°78 del 31/05/2010 convertito in legge n°122 del 30/07/2010 ha bloccato il rinnovo dei CC.CC.NN.L. per il triennio normativo 2010-2012. Ciò comporta, allo stato attuale, un'applicazione graduale e limitata delle norme contenute nel D.lgs 150/2009, nello specifico di quelle norme per la cui applicazione lo stesso D.lgs 150/2009 rimanda alla successiva tornata contrattuale a quella in corso. In tale senso si è espressa la Funzione Pubblica con la circolare n. 7 del 13 maggio 2010.

Pertanto nell'Ipotesi di C.C.I. per l'anno 2011 sono stati recepiti i principi della Riforma di immediata applicazione, e ad ogni modo ne sono state fatte proprie le finalità.

Per quanto riguarda la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla Legge (così come previsto dall'art. 65 del D.Lgs. n.150/2009) l'Ipotesi di C.C.I. 2011, come tra l'altro i precedenti contratti integrativi di questo Ateneo, non disciplina le materie oggetto o meno di regolamentazione tra le Parti (es, disciplina orario di lavoro, part-time, permessi studio, etc)

Tuttavia l'Ipotesi all'art 11 comma 2 opera in modo esplicito un rinvio formale alla Legge, ai CC.CC.NN.L. del Comparto vigenti nel tempo, ai Regolamenti di Ateneo per quanto in essa non espressamente previsto.

All'art. 11 comma 1, è inoltre stabilito che con il nuovo C.C.I. 2011 cessa di essere vigente il precedente C.C.I. di Ateneo e il relativo Addendum, nonché sono disapplicati gli accordi o le parti di essi incompatibili col nuovo contratto.

### **3. Obiettivi che le Parti hanno inteso perseguire.**

Sebbene, per l'anno 2011, le risorse finanziarie disponibili del Fondo del Salario Accessorio siano esigue, come debitamente certificato dagli Organi di controllo e riportato nella Relazione tecnico-finanziaria, le Parti con la previsione della disciplina degli Istituti dell'Ipotesi hanno inteso perseguire l'obiettivo di ottimizzarne al massimo il loro utilizzo facendo ricorso ad una gestione del trattamento accessorio e di produttività legato alla valutazione del risultato e delle prestazioni di tutti i dipendenti.

Infatti la valorizzazione delle risorse umane mediante la corresponsione di una quota di accessorio subordinata al raggiungimento di un risultato, stimola il dipendente a mettere in campo delle azioni positive tese ad un miglioramento della propria prestazione professionale.

In tale ottica è anche possibile perseguire l'obiettivo più generale di migliorare la produttività e l'efficienza dei servizi che sono rivolti ad un'utenza esterna e/o interna.



A tal fine le Parti hanno convenuto che la corresponsione delle indennità previste oltre ad essere legata *in toto* all'esercizio effettivo della funzione (come ad esempio la parte della posizione variabile per il personale EP o la parte fissa mensile dell'indennità di responsabilità per il personale di cat. D) sia anche subordinata per una quota di essa e in alcune fattispecie in tutto alla valutazione della **performance individuale**.

Per le finalità sopra esposte le Parti hanno ritenuto opportuno prevedere e disciplinare all'interno del C.C.I. stesso un **sistema di valutazione della performance individuale** che investe tutto il personale tecnico amministrativo.

#### **4. Analisi dei singoli istituti previsti nell'ipotesi di C.C.I. 2011**

Il C.C.I. 2011 si applica a tutto il personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Ateneo con contratto a tempo determinato e indeterminato.

Per l'anno 2011 le Parti hanno concordato di non attivare le procedure concorsuali relative alle progressioni economiche orizzontali (c.d. PEO), fatta salva la possibilità della formulazione di nuova disciplina normativa che contempra nuove ed apposite risorse finanziarie aggiuntive da utilizzare anche a questo scopo.

##### **4.1. Indennità per compiti che comportano oneri, disagi, disponibilità - art. 6 Ipotesi C.C.I.**

Vengono confermate rispetto al precedente C.C.I., le indennità di Turno, Disagio Orario, di Disponibilità, di Front-Office e di Guida per il personale autista, e per ognuna di esse è prevista precipua disciplina circa i casi di incompatibilità e eventuale divieto di cumulo con altre indennità.

##### **4.2 Indennità di responsabilità categorie C-D- ex art. 91 CCNL del 16.10.2008 – art. 7 Ipotesi C.C.I.**

Le Parti hanno ritenuto necessario introdurre un sistema di valutazione della performance individuale che leghi 1/3 dell'indennità della somma percepibile (stabilita in 3 fasce a seconda del ruolo funzionale ricoperto) al risultato, a seguito di valutazione annuale a cura del Dirigente, o Ep Responsabile, rilevabile in apposita scheda.

La corresponsione dell'indennità è legata all'esercizio effettivo della funzione (escluso ferie e recuperi orari).

##### **4.3 Indennità Progetto di Ateneo, c.d. I.P.A. - art. 8 Ipotesi C.C.I.:**

Tutto il personale tecnico amministrativo è coinvolto nella partecipazione **all'Obiettivo Generale di Ateneo** di applicazione della riforma dell'Università *ex lege* L. 240/2010, il che comporta per tutti i dipendenti una serie di innovazioni, ampliamento di competenze, cambiamenti, nel rispetto del mantenimento nonché miglioramento degli *standard* qualitativi e quantitativi di tutti i servizi resi all'utenza.

Pertanto ciascun dipendente sarà valutato facendo ricorso ad un'apposita scheda capace di rilevare il grado di raggiungimento della **performance individuale** in relazione a all' Obiettivo assegnato. Per il personale B,C, D, senza incarico di Responsabilità di cui all'art. 7 dell'ipotesi di C.C.I., viene corrisposta per la partecipazione a tale progetto un acconto mensile in relazione al servizio prestato (escluse ferie e recuperi orari). Solo 1/4 di detto personale potrà percepire il saldo dell'indennità di Progetto, ossia la quota di risultato della stessa. Infatti solo il 25% del personale appartenente alla





Cat. B, C, D, che abbia ottenuto la migliore *performance individuale* concorrerà alla quota di risultato finale, a seguito di valutazione annuale.

#### **4.4 Retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria Ep. art. 9 Ipotesi C.C.I.**

Viene attribuito a predetto personale la quota minima di posizione prevista dall'art. 76 del CCNL 16.10.2008 Comparto Università vigente. Ai fini dell'attribuzione della quota di posizione variabile, oltre cioè la quota minima contrattuale, i predetti dipendenti, vengono raggruppati in 4 Macro-Aree funzionali (Area funzioni organizzative, Area funzioni professionali specialistiche, Area staff, Area Attività laboratorio scientifico). All'interno delle 4 Macro-Aree sono presenti nr. 3 diversi indicatori che esprimono a loro volta i livelli di responsabilità, complessità, e competenza – alto, medio, basso – cui corrispondono determinati punteggi.

A seconda del punteggio riportato verrà a determinarsi per ciascun dipendente Ep un valore economico di quota di posizione variabile.

Ai fini dell'attribuzione invece della quota di risultato – compresa tra il 10 e il 30% della quota di posizione come sopra assegnata, il personale Ep dovrà essere valutato su due livelli:

- mediante la scheda di valutazione idonea a rilevare la performance individuale in ordine all'obiettivo Generale di Ateneo (innovazioni, cambiamenti, ampliamento delle competenze in derivanti dall'applicazione della riforma dell'Università L. 240/2010):
- mediante la Tabella Obiettivi, contenente gli obiettivi individuali per ciascun Ep.

#### **4.5 Sistema di valutazione della Performance Individuale - art. 10 Ipotesi C.C.I.**

Le Parti hanno ritenuto opportuno e necessario inserire nell'Ipotesi di C.C.I. 2011 il *Sistema di valutazione della Performance Individuale*, una volta individuato l'Obiettivo Generale di Ateneo per l'anno 2011, cui concorre tutto il personale.

La scheda di valutazione all'uopo destinata verrà in seguito elaborata dalle Parti e prevederà al suo interno gli stessi meccanismi e gli stessi criteri di valutazione validi per tutto il personale, proprio perché unico e omogeneo è l'Obiettivo assegnato.

E' stato già in parte illustrato attraverso la disamina dei precedenti istituti come la corresponsione o meno di una quota del trattamento accessorio del Fondo 2011 sia necessariamente legata al risultato ottenuto dalla valutazione performance individuale.

Pertanto, per il personale di cat. C e D con incarico di Responsabilità ex art. 91 CCNL del 16.10.2008 la valutazione della *performance individuale* per l'anno 2011 comporta l'attribuzione o meno di 1/3 della relativa indennità.

La quota di risultato dell'Indennità di Progetto di Ateneo, sarà attribuita a seguito di un'apposita graduatoria della *performance individuale* a solo ¼ di detto personale B,C, e d senza incarico di responsabilità proporzionato per categoria.

La quota di risultato per il personale di Cat. Ep viene corrisposta o meno a seguito di doppia valutazione: attraverso la valutazione della *performance individuale*, attraverso la valutazione del raggiungimento o meno degli *obiettivi individuali* assegnati.

I soggetti valutatori sono il Direttore Amministrativo, i Dirigenti, il personale Ep, e i responsabili di Unità Operative, ciascuno per il personale afferente.

E' prevista apposita Commissione di Garanzia cui ciascun dipendente può presentare istanza di revisione della valutazione ottenuta.



Spetta al Nucleo di Valutazione Interna dell'Ateneo, ottenuto tutto il materiale entro il mese di febbraio 2012, procedere alla compilazione della graduatoria della performance individuale del personale appartenente alla B,C,D senza incarico di responsabilità.

### **Relazione tecnico-finanziaria Costituzione fondo trattamento accessorio anno 2011**

Con riferimento all'anno 2011, l'Università degli Studi del Piemonte Orientale ha provveduto a costituire il fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo (categorie B, C, D ed EP); la quantificazione è stata effettuata seguendo le disposizioni legislative e contrattuali per il comparto Università e a tal fine è stato utilizzato, come base di partenza, l'importo del fondo deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 gennaio 2010, così come certificato dal Collegio dei Revisori.

Il fondo trattamento accessorio “**storico**” è stato quantificato secondo quanto previsto dall'art. 1, c. 189 della L. 266 del 23 dicembre 2005, come modificato dall'art. 67, c. 5 del D.L. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni in L. 133 del 6 agosto 2008, e cioè partendo dall'ammontare del fondo 2004 ridotto del 10%, integrato con le quote monte salari, i risparmi della RIA ed i differenziali delle cessazioni delle posizioni economiche; e infine tutti gli importi utilizzati per le PEO svolte negli anni 2008 e 2009 portati in detrazione dal fondo.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo per **l'anno 2011**, secondo quanto previsto dall'art. 9 c. 2-bis del D.L. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni in Legge 122 del 30 luglio 2010 e cioè: “*A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio*”, si è proceduto a quantificare il fondo, partendo da quello deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 gennaio 2010.

Nella **Tabella 1** sono stati riportati gli importi aggregati relativi alla costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2011:

**Tabella 1**

<b>Costituzione fondo anno 2011</b>	
Fondo trattamento accessorio anno 2010 (certificato in data 18/01/2010 dal Consiglio di Amministrazione)	<b>736.007,50 €</b>
<i>Di cui:</i>	
- Fondo EP	159.097,85 €
- Fondo B, C, D	576.909,65 €
Riduzioni per PEO 2010	-228.159,44 €
Incremento per differenziale posizioni economiche cessate anno 2010	10.217,48 €
Riduzione fondo art. 9 c. 2 bis DL 78/2010	-1.125,29 €

<b>Fondo disponibile anno 2011</b>	<b>516.940,25 €</b>
<i>di cui fondo B, C, D</i>	<i>357.842,40 €</i>
<i>di cui fondo EP</i>	<i>159.097,85 €</i>

Presupponendo il fondo, il cui importo complessivo ammonta ad **€516.940,25**, distinto in due sottoinsiemi, uno per il personale di categoria EP e l'altro per il personale appartenente alle categorie B, C, D, con riferimento al fondo deliberato nella seduta del CdA del 18/01/2010, si è proceduto a quantificare la parte da destinare al fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale di categoria EP che, stante la mancanza di variazioni rispetto al 2010, risulta essere identico come ammontare (**€159.097,85**) a quello dell'anno 2010; invece il fondo per le categorie B, C, D risulta essere pari ad **€357.842,40** (come riportato nella **tabella 1**).

Il fondo per i dipendenti di categoria B, C, D è stato quantificato partendo dalla parte fissa del fondo per il trattamento accessorio 2010 degli stessi dipendenti, ammontante ad €576.909,65, tale importo è stato ridotto, secondo quanto previsto dall' art. 1 c. 193 della Legge 23/12/2005 n. 266 (Legge Finanziaria 2006), delle risorse utilizzate per gli inquadramenti dei dipendenti che hanno beneficiato delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1 gennaio 2010 e che risultano essere pari ad **€228.159,44** (tabella 1). Il fondo risultante è stato poi incrementato con i differenziali delle posizioni economiche del personale cessato nell'anno 2010.

La su richiamata Legge Finanziaria 2006, infatti, stabilisce che gli importi relativi alle spese per le progressioni economiche orizzontali sono portate, permanentemente ed in ragione di anno, in detrazione dai fondi stessi per essere assegnati ai capitoli stipendiali fino alla data del passaggio di categoria o cessazione dal servizio dei dipendenti che ne hanno usufruito. A decorrere da tale data, i predetti importi sono riassegnati, in base alla vigente normativa contrattuale, ai fondi medesimi. Successivamente è stato applicato quanto previsto dall'art. 9 c. 2-bis del D.L. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni in Legge 122 del 30 luglio 2010 e cioè: *“A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”* (tabella 1).

IL SEGRETARIO  
 DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
 (Dott. Pasquale Mastrodomenico)  
 f.to Pasquale MASTRODOMENICO

IL PRESIDENTE – RETTORE  
 (Prof. Paolo GARBARINO)  
 F.to Paolo GARBARINO

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE**

**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

**VERBALE n. 56/2011**

Il giorno 25 marzo 2011, alle ore 9,30, si è riunito - presso la sede del Rettorato in via Duomo n. 6, Vercelli - il Collegio dei Revisori dei conti dell'Università del Piemonte Orientale – convocato per l'istruttoria delle periodiche verifiche e riscontri di competenza degli atti all'O.d.G. del Consiglio di Amministrazione in data odierna.

Sono presenti:

- Fabrizio ARIOTI
- Marcello CAMOZZI;
- Giovanni CRISCUOLI;
- Giancarlo GIORDANO.

Il Collegio procede all'esame del seguente ordine del giorno:

1. Esame delle deliberazioni sottoposte all'approvazione del C.d.A.;
2. Verifica di cassa;
3. Controllo versamenti contributi previdenziali ed erariali;
4. Registri IVA;
5. Conti correnti postali;
6. Conto economale;
7. Incombenze fiscali.

***OMISSIS***

**5. Personale**

5.1 APPROVAZIONE DELL'IPOTESI DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DELL'ATENEO PER L'ANNO 2011.

L'Ateneo sottopone alla verifica del Collegio l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale Tecnico Amministrativo per l'anno 2011, sottoscritto in data 2 febbraio 2011,

corredata delle Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-*sexies*, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001.

Su tali contratti, lo stesso D.L.vo 165/2001 prevede che il Collegio dei Revisori sia tenuto ad effettuare alcuni adempimenti, in particolare:

- a) il comma 3-*sexies* dell'art. 40, dispone che le Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, predisposte dall'Università, siano certificate dal Collegio;
- b) il comma 1 dell'art. 40, prevede che il Collegio eserciti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con in vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Sulla base di tali disposizioni, il Collegio – nel certificare le Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria - esprime parere favorevole all'approvazione dell'Ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo per l'anno 2011, secondo quanto riportato nell'Allegato A che fa parte integrante del presente verbale.

### *omissis*

Non essendovi altro da discutere, il Collegio chiude i propri lavori alle ore 12,30 del 25 marzo 2011.

Fatto, letto e sottoscritto

#### IL COLLEGIO DEI REVISORI

- Fabrizio ARIOTI                      firmato in originale
- Marcello CAMOZZI                      firmato in originale
- Giovanni CRISCUOLI                      firmato in originale
- Giancarlo GIORDANO                      firmato in originale

**ALLEGATO A****RELAZIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

**sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi del Piemonte orientale per l'anno 2011, sottoscritto in data 2 febbraio 2011.**

**1. Normativa di riferimento**

Il Decreto Legislativo n. 165 del 2001 (come modificato dal D. L.vo n. 150 del 2009) ha ampliato i compiti a carico del Collegio dei revisori in materia di contrattazione integrativa nelle Amministrazioni pubbliche in cui sono ricomprese le Università. In particolare, si prevede:

- all'art. 40, comma 3-*sexies*, che - a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una Relazione tecnico-finanziaria ed una Relazione illustrativa utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-*bis*, comma 1;
- all'art. 40-*bis*, comma 1, che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, sia effettuato dal Collegio dei revisori dei conti.

Con circolare n. 7 del 2010, il Dipartimento della Funzione pubblica ha dettato indirizzi applicativi in materia di contrattazione integrativa del D. L.vo n. 150 del 2009 e, in particolare, ha previsto che agli organi preposti al controllo spetti oltre alla funzione di *verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del contratto integrativo* (materie espressamente devolute dal livello nazionale, ambiti riservati alla legge), estendendosi alla finalizzazione della contrattazione integrativa con riferimento al rispetto dei criteri di meritocrazia ed al perseguimento dell'obiettivo di una maggiore produttività anche *la verifica di compatibilità economica-finanziaria* dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio

Sulla base della predetta normativa, l'Università ha sottoposto al Collegio l'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo per l'anno 2011, sottoscritto in data 2 febbraio 2011, con le relative Relazioni Illustrativa e Tecnica di accompagnamento ex art. dell'art. 40, comma 3-*sexies*, del D.L.vo n. 165 del 2001.

In relazione agli adempimenti previsti dalla citata normativa e dalla circolare n. 7 del 2010 e sulla base dei predetti tre documenti, il Collegio dei Revisori dei conti ha effettuato:

## **2. LA CERTIFICAZIONE DELLE RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA PREDISPOSTE A CORREDO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.**

Il comma 3-*sexies* dell'art. 40 del D.L.vo n. 165 del 2001 ha previsto che le Amministrazioni pubbliche – a corredo di ogni contratto integrativo – redigano una relazione illustrativa e una relazione tecnico-finanziaria utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica.

Il Collegio – nel rilevare che, a tutt'oggi, tali schemi non sono stati ancora predisposti dalle Amministrazioni interessate – ritiene tuttavia di poter certificare le Relazioni preparate dall'Università in quanto ritenute complete ed esaustive, al fine di consentire le verifiche previste dalla predetta normativa.

## **3. LA VERIFICA DELLA LEGITTIMITÀ RELATIVAMENTE AL RISPETTO DELLE COMPETENZE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO:**

La contrattazione integrativa ha avuto correttamente come riferimento il quadro normativo vigente al 15/11/2009, data di entrata in vigore del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, come previsto dall'art. 31, comma 4, dello stesso decreto. L'impianto normativo della preintesa è, conseguentemente, basato sui principi della premialità, del riconoscimento del merito e della valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con esclusione degli automatismi.

Pertanto, in tali presupposti, il Collegio ha riscontrato:

A) **per il personale di categoria EP** che il meccanismo individuato per la retribuzione di posizione e di risultato, previste dall'art. 76 del vigente CCNL del Comparto Università del 16.10.2008, è in linea con detti principi.

L'art. 9 dell'Ipotesi C.C.I., infatti, prevede l'attribuzione della quota minima di posizione mentre, ai fini dell'attribuzione della quota di posizione variabile oltre cioè la quota minima contrattuale, i predetti dipendenti, vengono raggruppati in 4 Macro-Aree funzionali e all'interno di ciascuna di esse in 3 diversi indicatori che esprimono i livelli di responsabilità, complessità, e competenza – alto, medio, basso – cui corrispondono determinati punteggi. A seconda del punteggio riportato verrà a determinarsi per ciascun dipendente EP un valore economico di quota di posizione variabile. Ai fini dell'attribuzione della quota di risultato –

compresa tra il 10 e il 30% della quota di posizione come sopra assegnata - il personale dovrà essere valutato su due livelli mediante:

- una valutazione idonea a rilevare la performance individuale in ordine all'obiettivo Generale di Ateneo (innovazioni, cambiamenti, ampliamento delle competenze in derivanti dall'applicazione della riforma dell'Università L. 240/2010);
- la Tabella Obiettivi, contenente gli obiettivi individuali per ciascun EP.

**B) per il personale delle categorie B, C e D**, che è stato introdotto un sistema di valutazione della *performance* individuale, una volta individuato l'obiettivo Generale di Ateneo per l'anno 2011, come previsto dalla legge n. 240 del 2010. Pertanto, anche in questo caso, si rinviengono gli elementi richiesti espressamente dalla citata circolare n. 7 del 2010.

Più in particolare, con gli articoli 8 e 10 del C.C.I. 2011 è stato introdotto un sistema di valutazione della performance individuale che lega 1/3 dell'indennità della somma percepibile (stabilita in 3 fasce a seconda del ruolo funzionale ricoperto) al risultato, a seguito di valutazione annuale a cura del Dirigente, o EP Responsabile, rilevabile in apposita scheda. La corresponsione dell'indennità è legata all'esercizio effettivo della funzione (escluso ferie e recuperi orari).

Inoltre, nel C.C.I. all'art. 6, sono confermate alcune indennità per compiti che comportano oneri, disagi, disponibilità mentre all'art. 5, per le progressioni economiche orizzontali (c.d. P.E.O.), è previsto di non attivare le procedure concorsuali, fatta salva la possibilità della formulazione di nuova disciplina normativa che contempra nuove ed apposite risorse finanziarie aggiuntive da utilizzare anche a questo scopo.

Su entrambi gli accordi il Collegio non ha osservazioni da formulare in quanto, nel primo caso, si è in presenza di Istituti previsti dal CCNL mentre, nel secondo, non vengono erogati emolumenti.

**C) per la determinazione dell'entità del Fondo trattamento accessorio dell'anno 2011**, che è stato utilizzato, come base di partenza, l'importo del fondo per l'anno 2010 pari ad € 736.007,50 - così come accertato dallo stesso Collegio nel proprio verbale n. 43/2010 (a cui si rinvia per il calcolo analitico) e certificato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università in data 18/1/2010 – suddiviso tra Fondo EP, per €159.097,85, e Fondo delle categorie B, C e D, per €576.909,65.

Detto fondo era stato quantificato secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 189, della legge n. 266 del 2005, come modificato dall'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112 del 2008, e cioè partendo dall'ammontare del fondo 2004 ridotto del 10%, integrato con le quote monte salari, i risparmi della RIA ed i differenziali delle cessazioni delle posizioni economiche; e infine tutti gli importi utilizzati per le PEO svolte negli anni 2008 e 2009 portati in detrazione dal fondo.



Per la determinazione del fondo per l'anno 2011, all'entità del fondo 2010, è stato applicato quanto previsto dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78 del 2010 e cioè: *“A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”*.

In sintesi:

<b>Costituzione Fondo anno 2011</b>			
	<b>2010</b>	<b>effetti norme</b>	<b>2011</b>
<b>TOTALE FONDO, di cui:</b>	<b>736.007,50</b>		
<i>Fondo EP certificato per anno 2010</i>	<i>159.097,85</i>	<i>0,00</i>	<b>159.097,85</b>
<i>Fondo B, C, D certificato per anno 2010</i>	<i>576.909,65</i>		
Riduzioni per PEO 2010		-228.159,44	
Incremento per differenziale posizioni economiche cessate anno 2010		10.217,48	
Riduzione fondo art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010		-1.125,29	
<b>TOTALE FONDO B - C - D</b>	<b>576.909,65</b>	<b>-219.067,25</b>	<b>357.842,40</b>
<b>TOTALE FONDO 2011</b>			<b>516.940,25</b>

Pertanto, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.L.vo n. 165 del 2001, il Collegio ha verificato la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del contratto integrativo.

#### **4. LA VERIFICA DI COMPATIBILITÀ ECONOMICA-FINANZIARIA DEI COSTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA CON I VINCOLI DI BILANCIO**

Esaminati e verificati positivamente gli aspetti normativi relativi alla composizione del fondo, il Collegio valuta altresì la compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione con i vincoli di bilancio.

A tal fine, il Collegio – tenuto conto che la parte da destinare al fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale di categoria EP, stante la mancanza di variazioni rispetto al 2010, risulta essere identico come ammontare (€ 159.097,85) a quello dell'anno 2010 - ha chiesto all'Università la predisposizione di un documento in cui fosse evidenziata una proiezione dei costi del C.C.I. 2011 per il personale delle categorie B, C e D: tabella che è stata fornita dall'Ateneo.

Pertanto, sulla base di quanto indicato nella Relazione tecnico-finanziaria per il personale della categoria EP e dell'analisi dei costi del C.C.I. 2011, per il rimanente personale, è stabilita in € 357.842,40, così determinati:

<b>PROIEZIONE COSTI nel CCI 2011</b>		
<b>Riferimenti art. CCI 2011</b>	<b>Personale e istituti contrattuali</b>	<b>Euro</b>
<b>PERSONALE CATEGORIA E.P.</b>		
Art. 9	Retribuzione di posizione e di risultato	<b>159.097,85</b>
<b>PERSONALE CATEGORIE B – C - D</b>		
Art. 5	P.E.O.	0
Art. 6	Indennità che comportano Oneri, Disagi e Disponibilità, di cui:	27.000,00
comma 3	- disponibilità per max 10 unità x 14 €/h	2.000,00
comma 1	- turno per max 10 unità x 14 €/giorno	9.000,00
comma 5	- guida	2.000,00
comma 2	- disagio orario per max 10 unità x 7 €/giorno	9.000,00
comma 4	- front-office per max 27 unità x 220 €	5.000,00
Art. 7	Responsabilità B-C-D (dato anno 2010 : 11 di I fascia, 22 di II fascia, 11 di III fascia, 3 di fascia "I.S. 1", 2 di fascia "I.S. 2" e 2 uff. rog.)	146.000,00
Art. 8	Indennità Progetto di Ateneo ( I.P.A.) (50 €x circa 258 unità) B,C,D senza incarichi di responsabilità	154.800,00
Art. 8	Indennità Progetto di Ateneo ( I.P.A.) B,C,D senza incarichi di responsabilità - quota variabile di risultato	30.042,40
<b>Totale Costi Personale B - C - D</b>		<b>357.842,40</b>
<b>TOTALE COSTI C.C.I. 2011</b>		<b>516.940,25</b>

Il Collegio ha verificato che la predetta spesa trova copertura nel bilancio 2011 come segue:

**Bilancio di Previsione 2011 - Elenco dettagli Salario Accessorio 2011 – P.T.A.**

<b>Capitolo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Importo in euro</b>
0102072	P.T.A. di ruolo competenze accessorie Cci lordo	388.796,08
0102073	P.T.A.di ruolo competenze accessorie Cci carico Ente previdenziali	92.614,34
0102074	P.T.A.di ruolo competenze accessorie Cci carico Ente TFS/TFR	0,00
0102075	P.T.A.di ruolo competenze accessorie Cci carico Ente IRAP	32.529,83
0102100	P.T.A.a tempo determinato competenze accessorie Cci lordo	2.233,64
0102101	P.T.A.a tempo determinato competenze accessorie Cci carico Ente previdenziali	540,54
0102102	P.T.A.a tempo determinato competenze accessorie Cci carico Ente TFR	0,00
0102103	P.T.A.a tempo determinato competenze accessorie Cci carico Ente IRAP	189,86
0102116	P.T.A.a tempo determinato competenze accessorie Cci carico ente altri contributi	35,96
<b>Totale fondo 2011:</b>		<b>516.940,25</b>

Pertanto, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.L.vo n. 165 del 2001, il Collegio ha verificato la compatibilità dei costi derivanti dalla intesa di CCI, sottoscritta il 2 febbraio 2011, con i vincoli di bilancio.

#### IL COLLEGIO DEI REVISORI

- Fabrizio ARIOTI                      firmato in originale
- Marcello CAMOZZI                    firmato in originale
- Giovanni CRISCUOLI                firmato in originale
- Giancarlo GIORDANO                firmato in originale