
**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2013**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)



Parte I - Indicazioni generali

Le Relazione 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'accordo di proroga per l'anno 2013 del Contratto Collettivo Integrativo predisposto per l'anno 2011 da questo Ateneo.

L'accordo di proroga, sottoscritto dalla Parte Pubblica e dalla Parte Sindacale in data 14 ottobre 2013, corredato di documentazione certificatoria del Collegio dei Revisori relativamente al fondo salario accessorio 2013, è stato trasmesso entro 5 giorni dalla sottoscrizione; inoltre il Collegio dei Revisori dei Conti è chiamato ad effettuare il controllo su quanto previsto dal C.C.I. ai sensi comma 1 dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, al fine di procedere con la relativa certificazione.

Le Relazioni, unitamente all'accordo di proroga per l'anno 2013 ed al testo del C.C.I. 2011, vengono sottoposte ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

A seguito di approvazione, l'Amministrazione invierà, per via telematica ed 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, entrambe le Relazioni all'ARAN e al CNEL. La documentazione predetta sarà, inoltre, pubblicata in modo permanente sul sito istituzionale dell'Ateneo.

Parte II -Lo schema di relazione illustrativa

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

Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	14 ottobre 2013	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2013	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Rettore – Prof. Cesare Emanuel</p> <p>Direttore Generale – Prof. Giorgio Donna</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, FLC-CGIL, CISL Università, Confsal Federazione Snals Università Cisapuni, USB P.I.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU, FLC-CGIL, Confsal Federazione Snals Università Cisapuni, USB P.I.</p>	
Soggetti destinatari	Personale Tecnico-Amministrativo – categorie B, C, D, EP	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> a) Progressione Economica Orizzontale b) Indennità per compiti che comportano oneri, disagi e disponibilità c) Indennità di Responsabilità categoria C – D d) Indennità Progetto d’Ateneo e) Retribuzione di Posizione e Risultato del personale di categoria EP f) Sistema di valutazione della performance individuale 	
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno - SI
	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - SI
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 - SI
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. - Piano sulla performance: SI - Relazione sulla performance: NO
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? NO
Eventuali osservazioni: relativamente al Piano sulla Performance, l'Ateneo ha provveduto ad adempiere all'obbligo di pubblicazione previsto dal D.Lgs. 150/2009, mentre è in fase di redazione la Relazione sulla Performance che sarà presentata per l'approvazione ai competenti organi e successivamente verrà pubblicata come previsto dalla normativa vigente.	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

1. Finalità della Relazione.

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

- i riferimenti normativi e contrattuali - che hanno determinato la stesura del contratto per l'anno 2011 condiviso dalle Parti, di cui si chiede la proroga anche per l'anno 2013;
- gli istituti in esso contemplati 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 la 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 e durata.

Con la proroga del C.C.I. per la destinazione del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo relativo all'anno 2011 anche per l'anno solare 2013, le Parti intendono disciplinare contrattualmente l'annualità, con decorrenza 1° gennaio – 31 dicembre 2013.

Gli Istituti contemplati continuano a trovare la loro disciplina a carattere generale nel CCNL - Comparto Università sottoscritto in data 16.10.2008, ma riflettono anche il "restyling normativo" sull'applicazione dei principi contenuti nel Titolo III del Dlgs 150/2009, in particolare degli artt. 17, 18 e 19.

In sostanza il C.C.I. relativo all'anno 2011 era stato elaborato con la chiave di lettura di far propri i nuovi principi introdotti dal D.lgs.150/2009, lasciando inalterata la previsione degli istituti contrattuali "tipici", in uso negli Atenei italiani, di distribuzione dei fondi per il trattamento accessorio del Personale Tecnico Amministrativo, relativamente al tavolo della contrattazione di II livello.

La scelta operata dalle Parti di prorogare anche per l'anno 2013 quanto previsto nel CCI 2011, già prorogato per l'annualità 2012, come indicato nella nota prot. n. 24982 del 29.12.2011 trasmessa all'ARAN e al CNEL in pari data, è stata determinata dai seguenti motivi :

- 1) si vuole legare la disciplina degli istituti e le relative previsioni di spesa alla quantificazione effettiva del Fondo del salario accessorio costituito e certificato nell'anno in corso;
- 2) per l'Ateneo, alla luce del progetto di riorganizzazione, il 2013 è un periodo di transizione che comporterà una riorganizzazione generale delle posizioni organizzative del personale tecnico amministrativo;
- 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.LL. per il triennio normativo 2010-2012 mentre i trattamenti economici sono stati congelati fino al 31/12/2014. 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. L'Ateneo ha recepito i principi della riforma di immediata applicazione già nel Contratto Collettivo Integrativo stipulato per l'anno 2011 facendone proprie le finalità.

Il Contratto Collettivo Integrativo 2013, come del resto i precedenti C.C.I. stipulati dallo scrivente Ateneo, regola soltanto la parte economica legata al fondo salario accessorio dei dipendenti di categoria B, C, D ed EP.

L'art 11 comma 2 del C.C.I. 2011 opera, in modo esplicito, un rinvio formale a quanto previsto dalle norme di Legge e ai CC.CC.NN.LL. del Comparto vigenti nel tempo, mentre al comma 1, viene prevista la disapplicazione degli accordi precedenti al C.C.I. in questione.

Con l'accordo di proroga, anche per l'anno 2013, del C.C.I. 2011, si applicherà quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo già adeguato alle previsioni legislative disposte dal D.Lgs. 150/2009.

3. Obiettivi che le Parti hanno inteso perseguire.

Sebbene, anche per l'anno 2013, le risorse finanziarie disponibili del Fondo del Salario Accessorio, come debitamente certificato dagli Organi di controllo e riportato nella Relazione tecnico-finanziaria, siano esigue, le Parti con la disciplina degli istituti previsti nel C.C.I 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.

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 di categoria EP o la parte fissa mensile dell'indennità di responsabilità per il personale di categoria C e D) sia 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 nel C.C.I. per l'anno 2011 prorogato per l'anno 2013.

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

Per l'anno 2013 le Parti hanno concordato di non attivare le procedure concorsuali relative alle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO) (ex artt. 87 e 88 CCNL del 16.10.2008), fatta salva la possibilità della formulazione di nuova disciplina normativa che contempri nuove ed apposite risorse finanziarie aggiuntive da utilizzare anche a questo scopo.

4.1. Indennità per compiti che comportano oneri, disagi, disponibilità – ex art. 88 c. 2 lett. c CCNL del 16.10.2008 - art. 6 C.C.I.

Vengono confermate le indennità di Turno, Disagio Orario, Disponibilità, Front-Office e 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 C.C.I.

Le Parti hanno ritenuto necessario introdurre un sistema di valutazione della performance individuale che legghi 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 con 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. - ex art. 88 c. 2 lett. f CCNL del 16.10.2008 - art. 8 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 e dell'adeguamento delle strutture al nuovo modello organizzativo, in attuazione nel corso dell'anno 2013, 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.

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

Per il personale di categoria B, C e D senza incarico di Responsabilità di cui all'art. 7 del C.C.I., viene corrisposto, per la partecipazione a tale progetto, un acconto mensile in relazione al servizio prestato (escluse ferie e recuperi orari). Per quanto riguarda invece la quota variabile, cioè quella soggetta a valutazione annuale e relativa alla **performance individuale**, tale quota, come indicato nel verbale di trattativa n. 1 del 1/3/2012 dalla RSU e dalle OO.SS., viene quantificata rapportando il valore di ¼ con il punteggio massimo attribuibile nella scheda di valutazione individuale, così facendo si ottengono le "n. posizioni di punteggio" che beneficeranno del risultato dell'I.P.A.; in sostanza, essendo il punteggio massimo attribuibile alla scheda di valutazione del personale di categoria B pari a 15, rapportando tale punteggio al valore di ¼ previsto per la distribuzione del risultato dell'IPA, si otterrà il numero di posizioni, espressi in punteggio (quattro, dal punteggio 12 al 15), che potranno beneficiare della quota variabile dell'IPA; per quanto riguarda i dipendenti di categoria C e D senza incarico di responsabilità, essendo il valore massimo attribuibile nella scheda di valutazione pari a 36, i dipendenti che riceveranno un punteggio compreso fra il 28 e il 36 rientreranno fra i beneficiari per la distribuzione della quota variabile relativa all'IPA.

4.4 Retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP. - ex art. 76 CCNL del 16.10.2008 - art. 9 C.C.I.

Viene attribuito, al personale appartenente alla categoria EP, 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 di categoria 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 di categoria 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 derivanti dall'applicazione della vigente normativa nonché dal nuovo modello organizzativo);
- mediante la Tabella Obiettivi, contenente gli obiettivi individuali per ciascun dipendente di categoria EP.

4.5 Sistema di valutazione della Performance Individuale - ex artt. 76, 81 e 91 CCNL del 16.10.2008 - art. 10 C.C.I.

Nel C.C.I. 2011 le Parti hanno ritenuto opportuno e necessario di inserire il **Sistema di valutazione della Performance Individuale**, tale sistema di valutazione sarà attuato anche per l'anno 2013 ed avrà come obiettivo quello di corrispondere o meno la quota di trattamento accessorio, relativo al fondo anno 2013, legato alla quota di risultato relativamente alla valutazione della performance individuale che ogni dipendente dovrà raggiungere.

La scheda di valutazione prevede al suo interno i meccanismi e i criteri di valutazione validi per tutto il personale.

Pertanto, per il personale di categoria C e D con incarico di Responsabilità ex art. 91 CCNL del 16.10.2008 la valutazione della **performance individuale**, anche per l'anno 2013, 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** e verrà proporzionata in rapporto ai dipendenti beneficiari di ogni categoria.

La quota di risultato per il personale di Categoria EP viene corrisposta attraverso la valutazione del raggiungimento o meno degli **obiettivi individuali** assegnati dall'Amministrazione.

I soggetti valutatori sono il Direttore Generale, i Dirigenti, il personale di categoria EP, e i responsabili delle Unità Operative, ciascuno per il personale afferente.

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

Parte III - Lo schema di relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con riferimento all'anno 2013, 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, relativo al fondo salario accessorio anno 2010 (parte fissa).

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

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.

Risorse storiche fondo disponibile anno 2010 - parte fissa: € 736.007,50

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccni/Ccrl/Ccpl

Partendo dal fondo su indicato, lo stesso è stato incrementato con i differenziali delle Posizioni Economiche cessate nel corso degli anni 2010, 2011 e 2012.

Incremento per differenziali posizioni economiche cessate anno 2010:	€ 10.217,48
Incremento per differenziali posizioni economiche cessate anno 2011:	€ 8.557,84
Incremento per differenziali posizioni economiche cessate anno 2012:	€ 16.381,42
Totale incremento per differenziali posizioni economiche cessate:	€ 35.156,74

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità non presenti.

Sezione II - Risorse variabili

Risorse variabili non presenti.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Per quanto riguarda la costituzione del fondo per l'anno 2013, 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 ridurre il fondo, partendo da quello deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 gennaio 2010.

Riduzione fondo art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 per cessazioni nell'anno 2010:	€ 1.125,29
Riduzione fondo art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 per cessazioni nell'anno 2012:	€ 21.785,09
Totale riduzione fondo art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010:	€ 22.910,38.

Il fondo storico, pari a € 736.007,50, viene altresì ridotto dei differenziali delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) anno 2010, pari a € 228.159,44, importo allocato nei capitoli di bilancio relativi al pagamento degli stipendi.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: € 520.094,43;
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione: € 0,00;
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione: € 520.094,43.

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le risorse complessive allocate fuori dal fondo salario accessorio, nei capitoli di bilancio per i differenziali delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), risultano essere pari a € 629.111,46, importo comprensivo delle quote carico ente (importo lordo dipendente pari a € 454.626, come da tabella 15 del conto annuale 2012), l'importo su indicato è comprensivo delle quote PEO anno 2010, richiamate nella "Sezione III".

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Fra le risorse del fondo salario accessorio che hanno natura obbligatoria e che non sono oggetto di negoziazione vi è la quota fissa relativa alla posizione dei dipendenti di categoria EP, prevista dall'art. 76 c. 1 del C.C.N.L. del Comparto Università, sottoscritto in data 16.10.2008, che nel caso dell'Università del Piemonte Orientale risulta paria ad € 69.910,34, mentre la quota minima del risultato, pari al 10% della quota della posizione parte fissa risulta essere pari a € 6.991,03.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Per il Personale appartenente alle categorie B, C, D, le poste regolate dall'attività negoziale ed oggetto del Contratto Collettivo Integrativo risultano le seguenti:

Descrizione	Importo totale spesa
Progressioni Economiche Orizzontali	€ 0,00
Disponibilità	€ 2.000,00
Turno	€ 9.000,00
Guida	€ 2.000,00
Disagio orario	€ 9.000,00
Front-office	€ 5.000,00
Responsabilità dipendenti di categoria B, C e D	€ 146.000,00
Indennità Progetto di Ateneo (IPA)	€ 157.800,00
Indennità Progetto di Ateneo (IPA) – quota variabile di risultato	€ 30.196,58

Per il Personale appartenente alla Categoria EP, le poste regolate dall'attività negoziale ed oggetto del Contratto Collettivo Integrativo risultano essere pari a € 82.196,48, tale importo va a coprire la parte variabile della posizione e del risultato.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non presenti.

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

In sintesi le poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa, risultano le seguenti:

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Collettivo Integrativo: € 76.901,37 (somma della quota fissa spettante ai dipendenti di categoria EP, pari a € 69.910,34, e della quota minima di risultato, pari al 10% della quota della posizione parte fissa, pari a € 6.991,03).
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Collettivo Integrativo: € 443.193,06.
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: € 0,00.
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione: € 520.094,43.

Gli importi sopra esposti sono comprensivi di quote a carico ente.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Complessivamente le risorse temporaneamente allocate fuori dal fondo salario accessorio, relativamente ai differenziali delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), risultano essere pari a € 629.111,46, importo comprensivo di quote carico ente.

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

Proiezione spesa Fondo Salario Accessorio - anno 2013

Fondo salario Accessorio anno 2013 - parte fissa

520.094,43 A+B

di cui fondo categorie B - C - D 360.996,58 A
 di cui fondo categoria EP 159.097,85 B

Fondo Categorie B - C - D

PROIEZIONE VOCI di SPESA BOZZA CCI 2013 - Proroga CCI 2011			Riferimenti art. CCI 2011
P.E.O.	0,00		Art. 5
Indennità che comportano Oneri, Disagi e Disponibilità	27.000,00		Art. 6
- disponibilità al massimo 10 unità x 14 €/h		2.000,00	c. 3 art. 6
- turno al massimo 10 unità x 14 €/giorno		9.000,00	c. 1 art. 6
- guida		2.000,00	c. 5 art. 6
- disagio orario al massimo 10 unità x 7 €/giorno		9.000,00	c. 2 art. 6
- front-office al massimo 27 unità x 220 €		5.000,00	c. 4 art. 6
Responsabilità dipendenti categoria B-C-D (<i>confermata proiezione anno 2011 e 2012</i>)	146.000,00		Art. 7
Indennità Progetto di Ateneo (I.P.A.) (50 € x circa 263 unità) B, C, D senza incarichi di responsabilità	157.800,00		Art. 8
Indennità Progetto di Ateneo (I.P.A.) B,C,D senza incarichi di responsabilità - quota variabile di risultato	30.196,58		Art. 8
Previsione fondo residuo al 31/12/2013:	0,00		

Secondo quanto previsto dall'art. 10 del Contratto Collettivo Integrativo, che prevede il sistema di valutazione della performance individuale, gli incentivi economici vengono distribuiti al personale tecnico amministrativo facendo ricorso al sistema di valutazione adottato dall'Ateneo.

Le parti hanno concordato, come già previsto nel CCI 2011 e prorogato anche per l'anno 2013, di non attivare procedure di Progressioni Economiche Orizzontali.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Si riporta di seguito lo schema riassuntivo relativo alla costituzione dei fondi dell'anno 2012 e 2013.

Descrizione	Quantificazione	
	2012	2013
Fondo 2010 parte fissa	736.007,50	736.007,50
Riduzione per PEO anno 2010	-228.159,44	-228.159,44
Incremento per differenziale posizioni economiche cessati anno 2010	10.217,48	10.217,48
Riduzione fondo art. 9 c. 2 bis DL 78/2010	-1.125,29	-1.125,29
Fondo salario accessorio 2011	516.940,25	516.940,25
Incremento per differenziale posizioni economiche cessati anno 2011	8.557,84	8.557,84
Totale fondo salario accessorio anno 2012	525.498,09	525.498,09
Incremento per differenziale posizioni economiche cessate anno 2012 (4 unità)	-	16.381,82

Riduzione fondo art. 9 c. 2-bis DL 78/2010 – (6 unità pari a 1,8868% di riduzione)	-	-21.785,09
Previsione fondo salario accessorio anno 2013	-	520.094,43

Il totale del fondo salario accessorio anno 2012 risulta ripartito fra i dipendenti di categoria B - C - D ed EP nel seguente modo:

Fondo salario accessorio anno 2012 per i dipendenti di Categoria B-C-D	€ 366.400,24
Fondo salario accessorio anno 2012 dipendenti Categoria EP	€ 159.097,85
Totale fondo salario accessorio anno 2012	€ 525.498,09

Per l'anno 2013 invece il totale del fondo salario accessorio sarà ripartito tra i dipendenti di categoria B - C - D ed EP nel seguente modo:

Fondo salario accessorio per i dipendenti di Categoria B-C-D	€ 360.996,58
Fondo salario accessorio per i dipendenti di Categoria EP	€ 159.097,85
Previsione fondo salario accessorio anno 2013	€ 520.094,43

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Fra i capitoli di bilancio sono previsti i capitoli di spesa relativi al Personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato, quelli per il Personale Tecnico Amministrativo a tempo determinato e quelli per i contributi carico ente, rispettivamente: 010102, 010104 e 010105. Il totale degli stanziamenti è pari all'ammontare complessivo del fondo per il trattamento accessorio del personale contrattualizzato. La spesa per la copertura finanziaria delle progressioni economiche orizzontali svoltisi negli anni precedenti, trova copertura nei capitoli di bilancio degli stipendi per il pagamento dei differenziali delle posizioni economiche.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Come indicato nella tabella presente riportata nel **Modulo III**, il limite di spesa del fondo salario accessorio per l'anno 2010 risulta rispettato, di seguito si riporta un riepilogo dei fondi disponibili relativi agli anni dal 2010 al 2013:

Descrizione	Importo
Fondo salario accessorio anno 2010	736.007,50

Fondo salario accessorio anno 2011	516.940,25
Fondo salario accessorio anno 2012	525.498,09
Previsione fondo salario accessorio anno 2013	520.094,43

Si ricorda che gli importi presenti nella tabella soprariportata sono relativi al fondo salario accessorio disponibile e complessivo dei dipendenti di categoria B-C-D-EP e risultano comprensivi di quote carico ente.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In merito alla copertura finanziaria, si rappresenta che l'importo complessivo del fondo salario accessorio, come approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 28 gennaio 2013 e successiva rideterminazione nell'adunanza del 20 settembre 2013 e relative certificazioni da parte del Collegio dei Revisori, trova copertura nei seguenti capitoli di bilancio:

- Tit. 01 Cat. 01 Cap. 02 - Personale Tecnico-Amministrativo a tempo indeterminato;
- Tit. 01 Cat. 01 Cap. 04 - Personale Tecnico-Amministrativo a tempo determinato;
- Tit. 01 Cat. 01 Cap. 05 - Contributi a carico ente.