



Direzione Amministrativa  
Staff Relazioni Sindacali

Al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti  
dott. Salvatore Spanò

Oggetto: Relazione illustrativa all'Ipotesi di CCI 2011-2012

## PREMESSA

Il giorno 18/7/2011 è stata sottoscritta un'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo (di seguito: *Ipotesi*) tra le delegazioni di Parte sindacale e di Parte pubblica dell'Università degli Studi di Torino.

La sessione di contrattazione collettiva integrativa aperta formalmente in data 31/5/2011 con la presentazione di una proposta dell'Amministrazione si è conclusa con la sottoscrizione dell'Ipotesi oggetto della presente relazione.

Ai sensi dell'art. 40 bis D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 la presente Ipotesi viene inviata entro 5 giorni al Collegio dei revisori dei Conti ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e successivamente al CdA per la deliberazione di autorizzazione alla firma definitiva come previsto dall'art. 5 del CCNL 16 ottobre 2008.

Infine, il CCI firmato definitivamente viene inviato all'ARAN e al CNEL come previsto dall'art. 40 bis DLgs. 30/03/2001 n. 165 e dall'art. 5 co. 5 del CCNL vigente.

## CONTESTO NORMATIVO

Come è noto il rapporto di lavoro dei dipendenti della pubblica amministrazione e il quadro normativo che regola il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato in primo luogo dal DLgs 165/2001 e dal CCNL di comparto. Per quanto attiene la fonte legislativa, il cd "Testo unico del lavoro presso le pubbliche amministrazioni" è stato recentemente novellato dal DLgs 150/2009 il quale è intervenuto in maniera considerevole sul sistema delle relazioni sindacali nonché su alcuni istituti che devono essere finalizzati con risorse destinate alla contrattazione integrativa. Per quanto attiene le norme pattizie, il CCNL del comparto Università relativo al quadriennio 2006-2009, nonostante sia stato sottoscritto in data antecedente al DLgs 150/2009 e alla relativa legge delega (L 15/2009) continua a rappresentare la fonte contrattuale di riferimento per la stipula del nuovo Contratto collettivo integrativo, esso infatti è stato di fatto prorogato fino al 31 dicembre 2012 (art. 9 c. 17 DL 78/2010).

Il processo di riforma, peraltro non ancora completo, è stato avviato con alcuni interventi specifici in particolare con il DL 112/2008, convertito con legge 133/2008 e ulteriormente modificato con il DL 78/2009 convertito con L 102/2009. Nell'ambito di questo primo intervento legislativo, l'art. 67 "Norme in materia di contrattazione integrativa e di controllo dei contratti nazionali ed integrativi", sono state previste norme programmatiche in tema di criteri per la correlazione del trattamento accessorio alle prestazioni lavorative, nonché di contenimento della spesa pubblica tra le quali la riduzione dei fondi per il finanziamento della contrattazione collettiva integrativa già congelati alle rispettive consistenze dell'anno 2004 (LF per l'anno 2006).

In materia di riduzione delle spese e di contenimento dei costi della contrattazione il legislatore è ulteriormente intervenuto con il DL 78/2010, su cui solo recentemente è stata emanata una circolare

illustrativa ad opera del MEF – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (circ. 12 del 15 aprile 2011)

Peraltro il quadro di riferimento non può considerarsi completo in quanto il testo di modifica del DLgs 150/2009 licenziato dal CDM il 21/1/2001 “Schema di decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 28 ottobre 2009, n. 150 ai sensi dell’art. 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009 n. 15” è ancora in fase di approvazione.

In tale contesto normativo numerosi sono stati problemi interpretativi che solo recentemente hanno trovato un chiarimento.

Per quanto riguarda le risorse della contrattazione integrativa il Collegio si è già espresso come risulta dal verbale n. 5/2011. Tale certificazione è stata acquisita come limite della compatibilità economico-finanziaria (art. 1) di cui si da conto nella relazione tecnica.

### PRINCIPALI CONTENUTI DELLA IPOTESI DI CCI

La durata del CCI viene allineata al rinnovo del CCNL, infatti, l’art 9 del DL 78/2010 al co. 17 prevede che “non si à luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale ...” prorogando, di fatto, fino a tutto il 2012 il CCNL vigente.

La principale novità dell’Ipotesi di CCI sottoposta all’attenzione del Collegio dei Revisori dei Conti riguarda l’introduzione di procedure di valutazione sia delle prestazioni organizzative - per gli istituti dell’indennità mensile (art. 8) e della produttività collettiva e miglioramento servizi (art. 9) sia delle prestazioni individuali- indennità di risultato Ep (art. 7) e indennità di responsabilità B, C e D (art. 10) cui è condizionata la corresponsione delle principali indennità contrattuali previste per il personale tecnico-amministrativo (B, C, D ed EP). L’Amministrazione, pertanto, ritiene di aver dato attuazione alla normativa legislativa e contrattuale vigente richiamata, da ultimo, nell’Intesa tra Governo e Parti Sociali del 4 febbraio 2011 con la quale è stato convenuto “di realizzare un sistema di relazioni sindacali che persegua condizioni di produttività ed efficienza nel pubblico impiego tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, il miglioramento delle condizioni lavorative e della qualità dei servizi offerti della amministrazioni pubbliche, nonché la crescita della competenza professionale “.

Proprio in questa prospettiva sono state disciplinate l’Indennità mensile e la Produttività e miglioramento dei servizi. La prima è finalizzata a garantire la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati nonché di incentivare la continuità lavorativa e l’effettività della prestazione. A tale obiettivo concorrono tutte le strutture dell’Ateneo (art. 8) La valutazione dei servizi resi è effettuata, a consuntivo, a livello di macro-strutture (direzioni e CGA) dai responsabili delle stesse attraverso la compilazione di una scheda di rilevazione da trasmettere alla Direzione Amministrativa per la certificazione finale dei risultati ottenuti. La seconda (art. 9) è finalizzata ad incentivare la produttività collettiva ovvero l’efficienza nell’impiego delle risorse in conformità a quanto previsto dall’art. 8 del DLgs 150/2009. A tal proposito si evidenzia che volutamente non sono stati inseriti gli obiettivi strategici di Ateneo richiamati solo a titolo esemplificativo, in quanto la materia è espressamente sottratta alla contrattazione integrativa. Pertanto la definizione degli obiettivi e il relativo sistema di valutazione, rimane tra le prerogative dell’Amministrazione che si avvarrà anche con il contributo del Nucleo di Valutazione.

L’Ateneo peraltro si è dato degli efficienti strumenti per la valutazione della produttività attraverso il suo sistema di programmazione controllo e valutazione illustrato in sintesi nell’allegato 1 e che sarà oggetto di riesame non appena il Nucleo di Valutazione avrà licenziato il Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance previste dal DLgs 150/2009.

Come già illustrato, Il CCI prevede l'Introduzione, per l'erogazione di tutte le indennità contrattuali collegate alla produttività organizzativa, di sistemi di valutazione in conformità a quanto previsto dal Titolo III del DLgs 150/2009 in particolare al secondo comma dell'art. 18.

Per quanto riguarda la produttività individuale, l'art. 9 c.6 del CCI pur introducendo l'istituto come previsione normativa ne rinvia l'applicazione all'effettiva disponibilità di risorse aggiuntive (c.d. dividendo dell'efficienza) in conformità a quanto previsto dall'intesa del 4/2/2011.

Il sistema di riferimento per la valutazione della produttività organizzativa è collegato al Piano della Performance 2011-2013 adottato dall'Ateneo, in conformità a quanto previsto dal Titolo II del DLgs 150/2009, pubblicato sul sito dell'Ateneo.

Il Piano della performance è coerente con il piano strategico pluriennale di Ateneo 2007-2012 che definisce gli obiettivi generali negli ambiti relativi a ricerca, didattica, internazionalizzazione, servizi agli studenti, organico, edilizia, organizzazione e sistema informativo.

Il piano strategico costituisce inoltre la cornice di riferimento per gli interventi programmatori delineati dal piano triennale, previsto dal DM 362/2007.

Il processo di programmazione si completa con la definizione degli obiettivi gestionali (POG) definito dal Direttore Amministrativo che, in coerenza con le linee di intervento e con gli obiettivi strategici, formalizza le azioni e le attività operative che devono essere poste in essere per la concreta realizzazione delle strategie.

L'indennità mensile, in particolare, è collegata al recupero di efficienza necessaria per garantire il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati e i conseguenti processi di riorganizzazione. La quota mensile viene pertanto erogata a titolo di acconto in corrispondenza delle rilevazioni periodiche dei parametri di riferimento. In particolare per quanto riguarda il recupero di efficienza, misurato con il rapporto unità di personale/ servizi erogati.

Il mantenimento degli standard qualitativi è monitorato attraverso la partecipazione al progetto *Good Practice* che ha la finalità di misurare e comparare le prestazioni di costo e qualità dei servizi tecnico-amministrativi di un gruppo di 21 Atenei. Il progetto prevede una rilevazione dell'efficacia dei servizi erogati attraverso questionari di *customer satisfaction* (il primo già in fase di analisi e riferito ad un campione di 3000 studenti).

Qualora l'esito conclusivo a consuntivo delle verifiche dovesse dare esito negativo, si provvederà al recupero delle somme erogate a titolo di acconto.

Un altro punto qualificante dell'Ipotesi di CCI è dato dal riferimento esplicito al sistema di posizioni organizzative di funzioni specialistiche/professionali a cui vengono correlate specifiche voci di trattamento economico accessorio (artt. 6 e 10). La procedura di valutazione e graduazione delle posizioni cd *job evaluation* (artt. 4 e 5) è stata implementata dall'Amministrazione attraverso strumenti informativi (metodologia *Quick Job*) in uso presso altre Università.

La pesatura delle responsabilità relative a ciascuna posizione organizzativa e funzione specialistica/professionale considera diverse variabili:

- la tipologia di posizione (asse manageriale - asse professionale - asse specialistico)
- le caratteristiche dimensionali e di complessità (nr. unità di personale gestite, risorse finanziarie gestite, tipologia di rapporti esterni, modalità di controllo subite dal responsabile gerarchico, etc.)

ed attribuisce un punteggio per ogni posizione valutata, successivamente raggruppabile in fasce.

La valutazione di ogni posizione è effettuata con riferimento alla cd. "scrivania vuota", non tenendo conto delle prestazioni, delle competenze e del comportamento agito dalla persona che nel momento della valutazione è titolare della posizione.

Tutti i dipendenti tecnici amministrativi sono collocati in una delle posizioni/funzioni individuate. L'analisi delle posizioni è effettuata in modo puntuale per tutti gli incarichi di responsabilità e di

funzione specialistica e per famiglie professionali (es. specialista amministrativo senior, specialista amministrativo junior, etc.). Per quanto concerne i segretari amministrativi nella valutazione si tiene conto in particolare della dimensione del centro di gestione autonoma di appartenenza.

Per quanto concerne la valutazione individuale, l'Amministrazione da molti anni ha sviluppato un sistema di valutazione per i dirigenti. Tale sistema è articolato su due dimensioni: obiettivi (70%) e comportamento organizzativo (30%). Gli obiettivi consistono prevalentemente in obiettivi progettuali, la cui misura di risultato è pertanto uno Stato Avanzamento Lavori (SAL). In prospettiva l'Amministrazione intende lavorare per poter affiancare anche obiettivi di continuità e di miglioramento nella continuità.

Il CCI riprende il sistema di valutazione per il personale EP. A partire dal secondo semestre 2011, l'Amministrazione ha deciso di adottare anche per il personale EP una procedura di valutazione maggiormente strutturata e coerente con quella prevista per il personale dirigenziale.

E' previsto in tal modo un sistema di declinazione degli obiettivi a cascata che, ad oggi, parte dagli obiettivi dei dirigenti e passa agli obiettivi del personale EP. Si prevede che nel futuro il sistema possa completarsi da un lato con gli obiettivi assegnati dal vertice al Direttore Amministrativo e dall'altro con gli obiettivi assegnati dal personale dirigente ed EP a tutti i soggetti titolari di posizioni di responsabilità o di funzioni specialistiche.

Da ultimo, si rileva che l'ammontare complessivo dei Fondi del trattamento accessorio pari a € 5.987.463 (l'incremento del fondo in applicazione del CCNL 2004/2005 è stato già decurtato del 10% come previsto dalla normativa vigente e come certificato dal Collegio) è destinato per una quota pari al 56,52% (indennità mensile e produttività e miglioramento servizi) a processi di valutazione complessiva dell'organizzazione, mentre una quota pari al 31,18% (retribuzione di posizione e risultato EP e responsabilità B, C e D) è finalizzata alla valutazione delle prestazioni individuali. La parte rimanente 12,30% è destinata ad indennità collegate alla remunerazione di effettive prestazioni rese e alle progressioni economiche orizzontali (risorse utilizzabili con decorrenza 1/1/2014) come previsto dal CCNL e dal DLgs 165/2001 e ss.mm.ii. Si segnala che il numero dei beneficiari della indennità mensile non corrisponde a tutto il personale in servizio in quanto per parte di esso è stato previsto un regime di incompatibilità (personale convenzionato con le aziende ospedaliere).

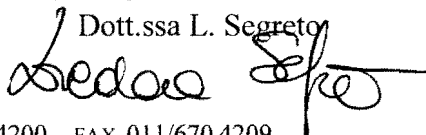
In conclusione si ritiene che l'Ipotesi di CCI abbia recepito le principali novità introdotte con le recenti riforme del pubblico impiego in particolare:

- introduzione di sistemi di valutazione della produttività organizzativa (art. 18 co. 2 DLgs 150/2009) in coerenza con il Piano della Performance;
- introduzione degli strumenti previsti dall'art. 20 titolo III del DLgs 150/2009, peraltro già presenti nel CCNL comparto Università quali progressioni economiche realizzate attraverso meccanismi selettivi, attribuzione di incarichi di responsabilità sulla base di strumenti oggettivi e pubblici (artt. 4 e 5), disciplina dei criteri generali per la formazione del personale tecnico-amministrativo, l'impegno ad avviare iniziative per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale.

Cordiali saluti

Il Direttore Amministrativo

Dott.ssa L. Segreto



## IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE CONTROLLO E VALUTAZIONE NELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO

Il Sistema di programmazione controllo e valutazione della produttività e dei risultati si articola nelle seguenti fasi:

1. Pianificazione strategica
2. Programmazione gestionale
3. Programmazione finanziaria annuale e triennale
4. Sistema di valutazione delle prestazioni individuali
5. Indicatori di produttività organizzativa

I processi di Pianificazione Strategica, Programmazione gestionale, Valutazione e Incentivazione del personale T/A, attualmente esistenti presso l'Ateneo, rappresentano il prodotto di una evoluzione progressiva nel tempo e costituiscono nel loro insieme il sistema di misurazione e valutazione della produttività

L'attuale sistema di Valutazione della produttività è articolato nelle seguenti fasi rilevanti:

1. Pianificazione triennale: determinazione delle linee e degli obiettivi strategici globali d'Ateneo (in recepimento degli indirizzi strategici ministeriali) e traduzione degli obiettivi strategici in azioni, attività/progetti ed indicatori di risultato strategici globali, con relativi target;
2. Programmazione gestionale: articolazione degli obiettivi e degli indicatori strategici globali in obiettivi ed indicatori di responsabilità della dirigenza e del personale di elevata professionalità (EP);
3. programmazione finanziaria annuale (bilancio di previsione autorizzatorio) e triennale (non autorizzatoria);
4. valutazione ed incentivazione del personale dirigente ed EP e del personale di cat. B, C e D titolare di posizione organizzativa o funzione specialistica.

Nel seguito si cercano di chiarire le varie fasi, individuandone strumenti, tempi e responsabilità.

### 1. Pianificazione strategica

La fase sperimentale di pianificazione delle linee, degli obiettivi e delle azioni strategiche è stata avviata nel 2006 con la predisposizione, ad opera della Direzione Amministrativa e della Divisione Organizzazione e Finanza, del cosiddetto PIANO 2007-2012

In tale documento è contenuta l'indicazione di:

- Mission;
- Valori e principi guida;
- Linee strategiche e correlati punti di forza e punti di debolezza;
- Analisi del contesto;
- Obiettivi strategici.

Le linee strategiche ed i relativi obiettivi sono definiti per ambiti.

Nel 2008 la Direzione Amministrativa e la Divisione Organizzazione e Finanza hanno intrapreso un nuovo progetto di potenziamento della pianificazione strategica, conformemente con quanto previsto dalla legge 43/2005, attraverso la predisposizione di un PIANO DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE (triennio 2009-2011), da aggiornare annualmente, nel rispetto della metodologia *rolling*, che prevede l'aggiornamento del piano, con lo scorrimento in avanti di un anno.

Nel piano 2009-2011 si sono individuati gli ambiti strategici d'Ateneo in coerenza con quelli del Ministro, lasciando fuori quelli non ricompresi quali, edilizia, patrimonio, logistica, sistemi informativi, ecc.

Nel piano sono stati indicati:

- Ambiti;
- Linee d'intervento;
- Obiettivi;
- Attività;
- Riferimento politico;
- Riferimento gestionale;
- Indicatore (prevalentemente di natura progettuale);
- Target 2009/2011 (prevalentemente espresso come % nell'avanzamento lavori).

Nella pianificazione strategica non sono ricompresi alcuni momenti di pianificazione, poiché per legge riservati a responsabilità ben identificate e vissuti pertanto come momenti/adempimenti "a sé" e non concepiti invece come oggetto della più ampia pianificazione globale, quali ad esempio:

a) il piano organico del personale docente (di responsabilità diretta del Rettore), con il quale si definiscono le prospettive di crescita del corpo docente (cessazioni e nuovi ingressi) sul medio-lungo periodo, articolato a livello di Facoltà. L'attuale piano copre l'arco temporale 2011-2020. Si tratta di un documento elaborato per *punti organico* (costo medio stipendiale per categoria). Questo piano è poi formalizzato nel PROPER (Programmazione Personale, documento annuale con orizzonte temporale triennale, richiesto dal Ministero e vincolante);

b) il piano edilizio (di responsabilità del Rettore, attraverso il suo Vicerettore delegato in materia): si tratta di un documento di programmazione triennale richiesto dal Codice degli Appalti, attraverso il quale si evidenziano i cantieri che s'intendono sviluppare nel corso del triennio, con elenco annuale dei lavori. È un piano "d'investimenti" di circa 700.000 €. Nel 1998 è stato definito un piano decennale dell'edilizia;

c) il piano della didattica: si tratta del piano annuale dell'offerta formativa, proposto dalle Facoltà ed approvato dal Senato Accademico;

d) il piano della ricerca (di responsabilità del Rettore, attraverso il suo Vicerettore delegato in materia): è un piano triennale che contiene gli obiettivi e le azioni strategiche per potenziare l'attività di ricerca dell'Ateneo.

## 2. Programmazione gestionale

A partire dal 2010, è stata maturata la responsabilizzazione del management sui risultati. In particolare, si sono coinvolti tutti i dirigenti dell'Amministrazione Centrale nella condivisione di un PIANO DEGLI OBIETTIVI GESTIONALI (POG 2010-2012), quanto più possibile coerenti rispetto al piano della programmazione triennale.

Il Piano degli Obiettivi Gestionali ha un orizzonte temporale triennale ed è stato approvato per la prima volta nel Marzo 2010 con riferimento al triennio 2010-2012. Il suo contenuto è il seguente:

- Azioni del dirigente (correlate con quelle del piano, anche se non in modo esplicito);
- Attività: si tratta in realtà di veri e propri obiettivi dei dirigenti.

Complessivamente nel POG 2010-2012 sono stati identificati 101 obiettivi, per ognuno dei quali è stato individuato un “capo-progetto”, con responsabilità primaria e uno/due dirigenti di supporto. Il capo-progetto può giustificare il parziale o mancato raggiungimento dei propri obiettivi, individuando eventuali corresponsabilità dei dirigenti di supporto, che potranno pesare negativamente in sede di valutazione circa il comportamento organizzativo (si rinvia - per chiarimenti - alla procedura di valutazione). Il parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi e la valutazione operata dal Direttore Amministrativo sul comportamento organizzativo del dirigente incidono sulla retribuzione di risultato.

A Dicembre 2010 si è provveduto all’aggiornamento del POG per il triennio 2011-2013, modificando il POG 2010-2012 (lasciando cioè le azioni ragionevoli e/o non ancora concluse, togliendo quelle conseguite ed individuandone alcune di nuove ritenute necessarie), inserendolo nel piano delle performance.

Questo processo articolato di pianificazione (un vero e proprio “ciclo delle performances”, seppur con i suoi limiti) è stato “investito” *in itinere* dai dettati del Decreto Brunetta (D.Lgs. 150/2009). Pertanto, per *compliance* della normativa, al 31/1/2011 è stato approvato il PIANO DELLE PERFORMANCES 2011-2013\_dell’Ateneo, che altro non è che un piano triennale che tenta di coordinare il piano della programmazione triennale ed il POG.

Il suo contenuto è il seguente:

- Identità dell’ateneo (profilo storico e attualità);
- Amministrazione in cifre (didattica, ricerca, personale, risorse finanziarie);
- Missione, principi guida, valori, opportunità e vincoli;
- Sistema di programmazione;

Poiché entro il primo semestre il POG verrà completato (attribuzione di indicatori e target e declinazione al personale EP), anche il Piano delle Performance sarà completato di conseguenza.

### 3. Programmazione finanziaria annuale e triennale

Il processo di programmazione dell’Ateneo prevede che si approvino entro il 30/11 di ogni esercizio il bilancio di previsione triennale ed il bilancio annuale di previsione previsti per legge.

Il bilancio di previsione annuale in particolare ha una funzione autorizzatoria.

Per ciò che concerne le *entrate*, esse sono classificate in:

- liberamente disponibili (prevalentemente provenienti dallo Stato e dai contributi degli studenti);
- vincolate dalla volontà del finanziatore (finanziamenti destinati sin dall’origine ad uno specifico utilizzo – es. borse di studio).

Per ciò che concerne la programmazione delle *spese*, il processo di previsione prevede che ogni dirigente dell’Amministrazione Centrale elabori le rispettive previsioni di spesa, classificandole in:

- spese obbligatorie per legge e contratto;

- spese necessarie per il mantenimento dei servizi in essere;
- spese per investimenti e per il miglioramento dei servizi.

Viene così prodotto a cura di ogni Divisione un documento, compilato capillarmente e con motivazioni di dettaglio, che però contiene al proprio interno quasi per la sua interezza costi vincolati. Di fatto, cioè, una percentuale decisamente irrilevante di capitale viene destinata alla copertura di spese decise discrezionalmente dal management, a fronte di progetti di sviluppo ed innovazione.

Le previsioni di ogni centro di responsabilità, debitamente negoziate con il Direttore Amministrativa ed assembleate, costituiscono il bilancio di previsione dell'Amministrazione Centrale.

Per quanto riguarda i Centri di Gestione Autonoma, gli Organi di Governo tradizionalmente dispongono le assegnazioni finanziarie (dotazione per il funzionamento e assegnazioni specifiche) ed essi hanno piena autonomia di bilancio.

Il bilancio consolidato viene redatto solo in fase di consuntivazione.

In Ateneo il monitoraggio (alla fine dell'esercizio) risponde a logiche di consuntivazione per lo più previste dalla legge e dal regolamento contabile e si traduce nella definizione del rendiconto consuntivo finanziario e del consolidato finanziario.

Da dieci anni circa, inoltre, si tengono la contabilità generale (CO.GE) e la contabilità analitica (CO.AN.). Gli oggetti di costo, in particolare, sono le Facoltà, i Dipartimenti, gli altri CGA, le scuole di specializzazione, le biblioteche e tutte le Divisioni dell'Amministrazione Centrale.

Anche i CGA da alcuni anni sperimentano la contabilità generale ed analitica, ma la numerosità degli operatori contabili, con competenze consolidate soltanto sulla contabilità finanziaria, non rendono sufficientemente attendibili i risultati conseguiti.

Si segnala inoltre che l'Ateneo ha avviato una serie di iniziative per la rilevazione della *customer satisfaction* finalizzata anche al *benchmarking* con altri Atenei.





**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO**  
**Divisione Gestione Risorse Umane**

**Relazione costituzione Fondo per contrattazione integrativa 2011 /  
Compatibilità finanziaria.**

Le fonti normative che hanno determinato la costituzione del Fondo in oggetto sono:

- 1) Legge 266/2005
- 2) CCNL 28.03.2006, Biennio economico 2004/05
- 3) CCNL 16.10.2008, Biennio economico 2006/07
- 4) Legge 133/2008
- 5) Legge 122/2010

La legge 266/2005 (Fin. 2006) all'art. 1 c. 189 recita: "A decorrere dal 2006 l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa ..... non può eccedere quello previsto per l'anno 2004, come certificato dagli organi di controllo .....".

In applicazione di tale comma, con verbale n. 4 del 2 marzo 2006 il Collegio dei revisori dei Conti ha provveduto alla certificazione del fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2004, ammontante ad € 5.427.568,00 (risorse al netto della PEO). Nello stesso verbale non sono state indicate le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali, in quanto le stesse sono confluite in modo permanente nel capitolo di bilancio "Stipendi" e pertanto non erano più disponibili per la contrattazione integrativa.

In applicazione del CCNL biennio economico 2004/2005, il fondo di cui sopra per l'anno 2004 è stato rideterminato e certificato in € 5.516.396,00.

Il fondo per l'anno 2006 è stato altresì rideterminato in € 5.462.445,00 in seguito alla decurtazione di € 53.951,00 destinati permanentemente all'istituto della Mobilità Orizzontale.

La legge 133/2008 all'art. 67 c. 5 – modificativo del comma 189 dell'art. 1 della legge 266/2005 - prevedeva a decorrere dall'anno 2009 la riduzione della consistenza del fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa nella misura del 10% del fondo 2004.

In ottemperanza alla suddetta norma il fondo destinato alla contrattazione integrativa è stato ridotto di un importo pari ad € 551.640,00 (decurtazione effettuata sulle sole risorse di trattamento accessorio).

Il Contratto Collettivo Nazionale Lavoro del 16/10/2008, relativo al Personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2006/2009 e il biennio economico 2006/2007, all'art. 87 definisce le risorse del Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale.

Art. 87 - Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (CCNL 9/08/2000 – CCNL 13/05/2003 – CCNL 27/01/2005 – CCNL 28/03/2006)

1 - Presso ciascuna amministrazione continuano ad essere destinate alla attuazione delle progressioni economico orizzontali nel nuovo sistema di classificazione del personale, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le risorse già definite in applicazioni delle seguenti disposizioni:

- a) le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000;
- b) le ulteriori risorse di cui all'art. 4 del CCNL 13/5/2003..... CCNL 27/01/2005..... CCNL 28/03/2006
- c) a decorrere dal 1° /10/2007 di un importo pari allo 0,5% del monte salari 2005, ripartito in proporzione alla rispettiva consistenza complessiva dei fondi per il trattamento accessorio previsti dal presente articolo e dall'art. 90;
- d) gli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di 13ma mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dal 1°/1/2002.

Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di 13ma mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 gg. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;

il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o nel caso di passaggio di categoria.

2 – In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, le Amministrazioni nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 DLgs n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

La Legge 122/2010 art. 9 comma 2 prevede che, 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, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Circa il criterio da utilizzare per determinare l'importo della "riduzione", la circolare MEF n. 12 del 15 aprile 2011 chiarisce che "si ritiene che possa essere operata sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti al 1 gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno".

Un'esatta quantificazione della riduzione risulterà pertanto possibile solo alla fine di ciascun anno.

**FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

	Art. 86	Art. 87	Art.87		Art. 90	
	LAVORO STRAORD.	ISTITUTI categ. B-C-D	RISORSE PEO	Totale Fondo categ. B-C-D/PEO	FONDO EP	TOTALI
<b>ANNO 2004</b>						
Importi storici	490.000,00	4.401.318,00			536.250,00	5.427.568,00
Integrazione CCNL biennio 2004/2005		116.181,00				
Accordo sindacale dicembre 2005	-27.353,00					
CCNL 27/1/2005 Accordo 25/11/2005						
<b>TOTALE</b>	<b>462.647,00</b>	<b>4.517.499,00</b>			<b>536.250,00</b>	<b>5.516.396,00</b>

	Art. 86	Art. 87			Art. 90	
	LAVORO STRAORD.	ISTITUTI categ. B-C-D			FONDO EP	
<b>ANNO 2011</b>						
Importo 2004	462.647,00	4.517.499,00			536.250,00	5.516.396,00
Accordo sindacale dicembre 2006 (destinazione PEO)	-53.951,00					
Integrazione CCNL biennio 2006/2007		127.206,00			18.953,00	
Integrazione in seguito a riorganizzazione 2007					669.900,00	
Risorse da Retribuzione Individuale Anzianità - Art. 87 c. 1 lett.d			91.944,00			
Risorse da differenziali personale cessato - Art. 87 c. 1 lett.e			315.555,00			
<b>TOTALE</b>	<b>408.696,00</b>	<b>4.644.705,00</b>	<b>407.499,00</b>		<b>1.225.103,00</b>	<b>6.686.003,00</b>
Decurtazione art. 67 c 5 L. 133/2008 (accordo luglio 2009)	-188.696,00	-327.741,00			-35.203,00	-551.640,00
Decurtazione art. 9 c. 2bis DL. 78/2010	-6.014,00	-118.003,00			-22.883,00	-146.900,00
<b>IMPORTI DISPONIBILI ANNO 2011</b>	<b>213.986,00</b>	<b>4.198.961,00</b>	<b>407.499,00</b>	<b>4.820.446,00</b>	<b>1.167.017,00</b>	<b>5.987.463,00</b>

I suddetti fondi trovano copertura nel Bilancio di previsione 2011 nei sotto indicati capitoli di spesa:

<b>PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI</b>	
5.03.01.14 Accantonamento per rinnovi contrattuali	<b>407.499,00</b>
<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO</b>	
1.02.03.11 Contratto collettivo personale tecnico amministrativo t.ind.	5.728.504,00
1.02.03.12 Straordinario personale tecnico amministrativo t.ind.	190.000,00
1.06.02.10 Contratto collettivo personale tecnico-amministrativo t.d.	350.000,00
1.06.02.11 Straordinario personale tecnico-amministrativo t.d.	10.000,00
<b>TOTALE (*)</b>	<b>6.278.504,00</b>
<b>TOTALE RISORSE CCI 2011 AL LORDO DELLE DECURTAZIONI DI LEGGE</b>	<b>6.686.003,00</b>

(\*) L'importo è comprensivo di quanto da versare al Bilancio di Entrata dello Stato in applicazione della riduzione prevista dalla L. 133/2008 (Euro 551.640,00) e della "ipotesi" di riduzione ai sensi della L. 122/2010 (Euro 146.900,00)



COMMISSIONE GESTIONE RISORSE UMANE

IL DIRETTORE

Dott.ssa Adriana Belli