



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO



*Università degli Studi «Magna Graecia» di Catanzaro*

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.**

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Pre-intesa: 08.07.2015</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>dal 1° gennaio 2014 – parte economica 1.1.2014-31.12.2014</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica Delegato del Rettore Direttore Generale
		RSU
		Organizzazioni ammesse alle trattative: FLC-CGIL, CISL-Università AFAM, UIL-RUA, SNALS, CSA-CISAL, UGL-CSA, USB-PI, RSU
		Organizzazioni firmatarie della pre-intesa CISL-Università AFAM, UIL-RUA, SNALS, CSA-CISAL RSU UIL-RUA
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D, EP con trattamento economico a carico del bilancio universitario
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		1. utilizzo risorse Fondo per la contrattazione integrativa (segnatamente: indennità accessoria mensile, indennità di responsabilità, indennità di produttività) 2. fasce di ripartizione indennità di responsabilità
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  Tale parte verrà compilata a seguito del verbale di codesto Collegio
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli  Tale parte verrà compilata a seguito del verbale di codesto Collegio



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

	<b>illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Piano Performance triennio 2015-2017 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'adunanza del 01.04.2015</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Programma approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'adunanza del 02.03.2015</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Pubblicazione dati pertinenti assolta. A tal riguardo si evidenzia che il Piano delle Performance e la Relazione Performance, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 01.07.2015 e validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo in data 15.09.2015, saranno anche presentati nell'ambito della Giornata per la Trasparenza in corso di programmazione</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>La Relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo con documento del 15.09.2015</b>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

**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)**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:**

1. Premessa. Nel corso dell'anno 2015 l'Amministrazione ha proceduto, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e della RSU di Ateneo, all'attività di contrattazione per l'impegno delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo per la contrattazione integrativa, così come certificato dal Collegio dei Revisori in data 18 maggio 2015 (v. verbale n. 27).

Al riguardo, per quanto scontato, va ricordato che l'impiego di tali risorse deve oggi avere luogo nel contesto di un quadro normativo peculiare. La legge, invero, con riferimento al lavoro pubblico attribuisce competenza pressoché esclusiva alla contrattazione collettiva in materia retributiva (certamente con riferimento al salario accessorio e di produttività).



## UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Al contempo, dal 2009 (d.lgs. 150/2009), è stata opportunamente vietata l'attribuzione di trattamenti economici c.d. a pioggia (testualmente «in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi») degli incentivi e dei premi collegati alla performance.

Sul piano contrattuale, invece, i reiterati blocchi della contrattazione nazionale, hanno determinato la sostanziale *prorogatio* dei contratti collettivi nazionali vigenti; accordi stipulati prima dell'entrata in vigore del c.d. decreto Brunetta, e "figli" di logiche di attribuzione del salario accessorio del tutto differenti da quelle recepite dal legislatore successivo.

La cristallizzazione del sistema contrattuale nazionale ha quindi determinato la sostanziale paralisi anche della contrattazione integrativa, che è costretta all'adeguamento ai paletti posti dalla normativa di legge, ma non trova più nella contrattazione nazionale la necessaria cornice operativa.

2. In questo complesso quadro, l'Amministrazione ha inteso lasciare inalterato l'impianto complessivo del contratto collettivo integrativo stipulato il 12 dicembre 2007 – la cui integrale rivisitazione avrebbe incontrato gli anticipati problemi di compatibilità con il d.lgs. 150/2009 e il CCNL vigente – ponendolo in regime di sostanziale *prorogatio*, ed apportando solo le modifiche rese necessarie per effetto delle leggi entrate in vigore successivamente alla sua stipulazione.

Utile ausilio è anche venuto dalle indicazioni del Collegio dei Revisori, che nel verbale del 18 dicembre 2012, invitava l'amministrazione a considerare «che l'incremento finanziario del Fondo potrà essere utilizzato solo successivamente, nell'ambito della riorganizzazione dell'Ateneo, con l'individuazione concreta e formale delle posizioni di responsabilità del personale interessato», l'Amministrazione ha scelto, come si vedrà di lasciare invariati gli importi delle indennità relative a posizioni di responsabilità non interessate dalla riorganizzazione, intervenendo soltanto sulle posizioni di responsabilità oggetto di significativa rivisitazione.

3. Alla luce anche di queste indicazioni, si è pertanto proceduto a confermare quanto previsto nel contratto integrativo del 2013, che ha novellato singole disposizioni del contratto integrativo del 2007, per renderlo coerente con i limiti legislativi vigenti, senza creare "nuovi" strumenti di salario accessorio, che avrebbero richiesto il rinnovo del contratto nazionale ed anche, forse soprattutto, l'entrata a regime di un sistema di misurazione e valutazione della performance.

Pertanto, resistendo anche alle pressioni di alcune sigle sindacali, l'Ateneo ha lasciato inalterati gli importi dell'indennità accessoria mensile, prevista dal CCNL Università e quantificata dall'art. 14 del CCI di Ateneo, così come previsti nel 2007.

Nello specifico, accertato l'impegno da destinare obbligatoriamente al pagamento delle predette indennità, si è proceduto alla contrattazione integrativa sul solo importo residuo.

L'impiego di tali somme è stato suddiviso, nella sostanza, in due "tronconi", e destinato a due soli istituti del contratto, idonei, per struttura e funzione, a garantire una equa distribuzione del salario accessorio disponibile senza trascurare le necessarie esigenze di produttività ed efficienza dell'amministrazione.

4. Al riguardo va anche ricordato che l'Università di Catanzaro continua ad essere interessata da un blocco del turn-over pressoché totale, che nel tempo ha portato ad una significativa riduzione del numero complessivo di dipendenti, a fronte dell'incremento di attività, corsi di studio, studenti iscritti ecc., che ha finito per ricadere in maniera significativa sul personale in servizio. È sufficiente evidenziare che l'Ateneo è, tra quelli della sua area di raggruppamento per dimensioni e numero di iscritti, quello con il più ridotto numero di dipendenti, inferiore di oltre un terzo rispetto alle Università della stessa classe di raggruppamento.

Ciò ha determinato la necessità di una robusta riorganizzazione, caratterizzata dalla contrazione del numero di aree in cui è suddivisa l'amministrazione centrale nonostante, per converso, via sia stato un generalizzato incremento delle funzioni attribuite alle aree medesime.



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

Stante la carenza di figure di personale di categoria EP (dei tre dipendenti EP in organico al mese di gennaio 2015, uno è attualmente in servizio, uno è in aspettativa e uno risulta cessato dal servizio per dimissioni volontarie nel corso dell'anno 2015) e nelle more delle relative procedure di reclutamento, è stato necessario confermare gli incarichi di responsabilità di area/struttura ai dipendenti inquadrati nella categoria D, in possesso di maggiore esperienza e/o di competenza specifica, nonché individuare ed affidare nuove posizioni/funzioni specialistiche a dipendenti inquadrati nella categoria D e C, in possesso di adeguata esperienza e competenza tenuto conto che a fronte della differenziazione delle funzioni degli incarichi di responsabilità sussiste una diversificazione circa l'ammontare dell'indennità di responsabilità connessa.

5. Ciò è stato consentito grazie alla novellata previsione contrattuale formalizzata con il CCI del 27.11.2013, recante modifiche al CCI del 12.12.2007 e ribadita nel contratto integrativo oggetto della presente, con il quale si è stabilito di suddividere in quattro (non più in tre) le fasce di responsabilità, di attribuire pertanto una prima fascia di responsabilità ai dipendenti di categoria D che siano responsabili di unità organizzativa costituita come Area dell'Amministrazione centrale, coordinatori di strutture amministrative dipartimentali ovvero coordinatori di più Centri di servizio ed una seconda fascia di responsabilità ai dipendenti di categoria D che siano responsabili di servizi di ateneo. Quanto agli altri incarichi di responsabilità, che possono essere attribuiti alle restanti categorie di personale, si è scelto di eliminare il range minimo/massimo, previsto nel contratto integrativo del 2007, che non ha ottenuto i risultati sperati ed ha spinto il personale ed i rappresentanti del medesimo a richiedere sempre la cifra massima conseguibile. Si è quindi indicato con maggiore precisione il grado di responsabilità richiesto e previsto una somma fissa per ciascun incarico di responsabilità, lasciando comunque l'importo al di sotto del limite massimo previsto nel 2007 (es. se nel 2007 era previsto un range di € 1.500,00-2.500,00, adesso l'importo connesso all'incarico è di € 2000,00).

Con la CCI del 08.07.2015, che le parti hanno sottoscritto, sono state confermate per l'anno 2015, le suddette modifiche apportate al vigente CCI dell'anno 2007.

Si rammenta che l'attuazione della legge 240/2010 (c.d. Riforma Gelmini), ha determinato un incremento delle funzioni attribuite ai dipartimenti, ridotti quanto al numero complessivo. Anche in questo caso, le funzioni di segreteria amministrativa dei dipartimenti sono state talora congiunte, ricorrendo alla gestione accorpata delle funzioni amministrative e contabili dei dipartimenti caratterizzati da funzioni analoghe (es. quelli dell'area medica, che pur essendo in numero di tre, sono posti sotto la responsabilità amministrativa di un unico coordinatore, assistito da un vice-coordinatore, anch'egli con funzioni di segretario di dipartimento, con sostanziale risparmio di una unità di personale e della relativa indennità).

5. Le restanti risorse disponibili sono state assegnate alla voce Indennità di produttività (art. 18 CCI), connessa alla realizzazione di specifici progetti di produttività, che coinvolgono il personale che volontariamente partecipi ai progetti, i quali sono sempre approvati dall'Amministrazione, qualora li ritenga effettivamente idonei al conseguimento della realizzazione degli obiettivi di miglioramento della produttività medesima.

6. Si è infine convenuto, per il corrente anno, di *non* attivare procedure di progressione economica orizzontale.

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'art. 87 CCNL**



UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA  
di CATANZARO

DESCRIZIONE	IMPORTO
Indennità accessoria mensile	496.320,00
Indennità di responsabilità (categorie B, C, D)	160.635,00
Retribuzione di posizione e di risultato (categoria EP)	35.852,00
Indennità di produttività	5.991,00

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa**

L'accordo in esame si pone in linea con i principi di meritocrazia e premialità di cui alla normativa vigente, in base ai quali risulta contrattata la parte prevalente delle risorse del Fondo, destinando la parte residuale ai sensi di quanto già previsto dall'art. 88, comma 2, lett. f) – Indennità accessoria mensile – del vigente CCNL.

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa**

L'ipotesi non prevede l'attivazione di progressioni economiche.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza e di efficacia tracciati dalle riforme legislative, sulla base di criteri improntati alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, in maniera da rendere l'azione amministrativa in linea con gli obiettivi perseguiti dall'Ateneo anche in relazione ad un equilibrato utilizzo delle risorse, in coerenza con criteri di premialità delle strutture e del personale ivi impegnato.

**G) Altre informazioni ritenute utili**

Nessuna

Catanzaro, 21/9/15.....

Il Direttore Generale  
Dot. Roberto Sigilli



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2014

### **I.1 – Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa personale non dirigente, art. 87 CCNL**

#### **I.1.1 Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.**

- **Risorse storiche consolidate**

L'art. 1 c. 189 della L. n. 266/2005 stabilisce che, a decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle Università non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo e successive modificazioni, ridotto del 10 per cento.

Il valore complessivo dei fondi relativi all'anno 2004 è pari ad € 435.545,00 che, ridotto del 10%, è pari ad € 391.990,50.

Tanto premesso le risorse storiche consolidate sono composte dal fondo certificato al 2004 ridotto del 10% oltre che dalle somme previste dai CCNL con le decorrenze giuridiche di seguito indicate:

	<u>Voci del fondo</u>
Fondo 2004 art. 1 c. 189 L. 266/05	€ 435.545
Incrementi CCNL 04-05 (art. 5 c. 1 – quota B-C-D)	€ 17.058
Incrementi CCNL 06-09 (art. 87 c. 1 l. C)	€ 38.039
RIA pers. cessato misura intera (art. 87 c. 1 L. d CCNL 06-09)	€ 15.838
Diff. Cess. O passaggi categoria (art. 87 c. 1 L. e CCNL 06-09)	€ 223.757
Incres. Dotaz. Organica (art. 87 c. 2 CCNL 06-09)	€ 143.180
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€ 111.711

➤ **Totale delle risorse storiche consolidate e incrementi con carattere di certezza e stabilità**  
**€ 985.128**



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

## I.1.2 – Sezione II – Risorse variabili

RIA personale cessato anno precedente (art.87 c. 1 L. d CCNL 06-09) € 117,00

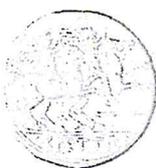
## I.1.3 – Sezione III – Decurtazioni del Fondo

- a) Decurtazione del fondo per progressioni orizzontali categorie B-C-D-EP ai sensi dell'art. 88, c. 4, CCNL 2006-2009 e art. 1 c. 193 L. n. 266/2005 € 227.997;
- b) Decurtazione del fondo per limite anno 2010 (art.9 comma 2 bis l.122/2010) € 5.200,00;
- c) Decurtazione del fondo per riduzione proporzionale di personale (art. 9 comma 2 bis l.122/2010) pari a € 45.548 ottenuto applicando la percentuale di riduzione calcolata come indicato nella circolare RGS, n. 12 del 2011.
- d) Altre decurtazioni del fondo pari a € 43.554. Tale riduzione è determinata dalla riduzione del 10% sul Fondo 2004 per il personale non dirigente - comma 189 della legge 266 del 2005.

➤ **Totale decurtazione del fondo € 322.299,49**

Nel successivo prospetto sono puntualmente illustrate le metodologie utilizzate per la quantificazione delle decurtazioni per la cessazione del personale e il riparto.

Quadro di sintesi applicazione art. 9 c. 2 bis legge 122/2010		
	2010	2014
1 Fondo progressioni e produttività	690.219	713.577
2 Poste temporaneamente esterne al fondo (P.E.O. a bilancio)	269.132	251.182
3 Fondo elevate professionalità	37.639	37.639
<b>4 Totale poste soggette all'art. 9 c. 2 -bis ( 1+2+3)</b>	<b>996.990</b>	<b>1.002.398</b>
Decurtazione per limite 2010 (prima parte art. 9 comma 2-		
5 bis)		5.200
<b>6 Totale poste rispettose del limite 2010 (4-5)</b>		<b>997.198</b>
7 % riduzione proporzionale (vedi quadro sottostante)		4,75
Decurtazione per riduzione proporzionale (seconda parte art 9		
8 c. 2-bis)		47.335
<b>9 Totale poste rispettose art. 9 c. 2-bis (6-8)</b>		<b>949.980</b>



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

## Quadro di calcolo della semisomma ai fini della riduzione proporzionale ai sensi della Circolare RGS N. 12/2011

1	Personale tecnico amministrativo all'1.1.2010	169
2	Personale tecnico amministrativo al 31.12.2010	168
3	<b>Semisomma (media) riferita all'anno 2010</b>	<b>168,5</b>
4	Personale tecnico amministrativo all'1.1.2014	162
5	Personale tecnico amministrativo al 31.12.2014	159
6	<b>Semisomma (media) riferita all'anno 2014</b>	<b>160,5</b>
7	<b>calcolo variazione percentuale semisomma 2014/2010</b>	<b>4,75</b>

## Quadro di verifica decurtazioni effettuate ai sensi dell'art. 9 c. 2-bis legge 122/2010

1	Decurtazioni dovute per limite 2010	5.200
2	Decurtazioni fondo bcd	5.200
3	Decurtazioni fondo EP	0
4	<b>Differenza (1-2-3)</b>	<b>0</b>
5	Decurtazioni dovute per riduzione proporzionale	47.335
6	Decurtazioni fondo bcd	45.548
7	Decurtazioni fondo EP	1.787
8	<b>Differenza (5-6-7)</b>	<b>0</b>

Ai fini della certificazione è opportuno portare all'attenzione del Collegio le seguenti considerazioni.

1. La percentuale di riduzione proporzionale da attuarsi in ottemperanza della seconda parte dell'art. 9 comma 2-bis della legge 122/2010 è stata calcolata considerando tutto il personale in servizio al 1° gennaio e al 31 dicembre sia dell'anno 2010 che dell'anno 2014, a tempo indeterminato e determinato, in applicazione delle regole indicate nella circolare n. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato.

### I.1.4 – Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo

➤ Totale delle risorse storiche consolidate e incrementi di CCNL	€ 985.128
➤ Totale risorse variabili	€ 117
➤ Totale decurtazione del fondo	€ 322.299
<b>Totale fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 662.946</b>



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

## I.1.5 – Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sono allocate temporaneamente sul capitolo delle competenze fisse per il personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario, risorse finanziarie pari a € 251.182, per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno della Categoria effettuate negli anni.

### Comparto Università - Fondo ex art. 87 CCNL 2006 - 2009 Fondo progressioni economiche e produttività individuale e collettiva

#### COSTITUZIONE DEL FONDO, CONFRONTO ANNO PRECEDENTE

	Fondo 2014	Fondo 2013	Fondo 2010
Fondo 2004 art. 1 c. 189 L. 266/05	€ 435.545,00	€ 435.545,00	€ 435.545,00
Incrementi CCNL 04-05 (art. 5 c. 1 – quota B-C-D)	€ 17.058	€ 17.058	€ 17.058
Incrementi CCNL 06-09 (art. 87 c. 1 l. C)	€ 38.039	€ 38.039	€ 38.039
RIA pers. cessato misura intera (art. 87 c. 1 L. d CCNL 06-09)	€ 15.838	€ 15.838	€ 10.430
Diff. Cess. O passaggi categoria (art. 87 c. 1 L. e CCNL 06-09)	€ 223.757	€ 214.143	€ 174.821
Incres. Dotaz. Organica (art. 87 c. 2 CCNL 06-09)	€ 143.180	€ 143.180	€ 143.180
altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€ 111.711	€ 111.711	€ 111.711
RIA personale cessato anno preced. (art.87 c. 1 L. d CCNL 06-09)	€ 117		
DECURTAZIONI:			
Decurtazione del fondo per progr. orizzontali cat.	€ 227.997	€ 227.997	€ 197.011
Decurtazione per limite art. 1 c. 189 L. 266/05	€ 43.554,00	€ 43.554	€ 43.554
Decurtazione art. 9 c 2 bis L. 122/10	€ 50.748,00	€ 37.008	€ 0
Totale fondo al netto di decurtazioni	€ 662.946	€ 666.956	€ 690.219



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

## I.1 - Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa personale non dirigente, art. 90 CCNL

### I.1.1 Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

- **Risorse storiche consolidate**

Le risorse storiche consolidate sono composte dagli istituti economici previsti dal C.C.N.L., quadriennio normativo 1998 – 2001, e sono state quantificate in € 41.316

➤ **Totale delle risorse storiche consolidate € 41.316**

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.**

Gli incrementi sotto indicati sono quelli previsti dai CCNL relativi ai quadrienni 2002-2005 e 2006-2009, immutabili, aventi carattere di certezza e stabilità:

a) C.C.N.L. biennio economico 2004 – 2005 art. 5, c. 1, (quota Ep) pari a € 454

➤ **Totale degli incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L. € 454**

### I.1.2 - Sezione II – Risorse variabili

0

### I.1.3 - Sezione III – Decurtazioni del Fondo

- a) Decurtazione del fondo per riduzione proporzionale di personale (art. 9 comma 2 bis 1.122/2010) pari a € 1.787 ottenuto applicando la percentuale di riduzione calcolata come indicato nella circolare RGS, n. 12 del 2011.
- b) Altre decurtazioni del fondo pari a € 4.131. Tale riduzione è determinata dalla riduzione del 10% sul Fondo 2004 per il personale elevate professionalità - comma 189 della legge 266 del 2005.

➤ **Totale decurtazione del fondo € 5.918**

### I.1.4 - Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo

- Totale delle risorse storiche consolidate € 41.316
- Totale degli incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L. € 454
- Risorse variabili € 0
- Totale decurtazione del fondo € 5.918

**Totale fondo sottoposto a certificazione € 35.969**



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

## Fondo per le retribuzioni di posizione e risultato Personale categorie EP COSTITUZIONE DEL FONDO

	2014	2013	diff.	2010
<b>1.1 Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>1.1a Risorse storiche</b>	<b>41.316</b>	<b>41.316</b>	<b>0</b>	<b>41.316</b>
Incrementi CCNL 04-05 (art. 5 c. 1 quota Ep)	454	454	0	454
<b>1.2 Risorse variabili</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>1.3 decurtazione del fondo</b>				
Decurtazione fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9c. 2 bis L. 122/2010)	1.787	1.452	0	0
Decurtazioni per limite art. 1 189 L. 266/05	4.131	4.131		4.131
<b>1.3 a totale decurtazioni</b>	<b>5.918</b>	<b>5.583</b>	<b>0</b>	<b>4.131</b>
<b>1.4 Risorse fondo sottoposto a certificazione</b>				
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1d)	41.770	41.770	0	41.700
1.4b Totale risorse variabili (1.2c)	0	0	0	0
1.4c Totale decurtazioni del fondo (1.3a)	5.918	5.280	0	4.131
<b>1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a+1.4b-4c)</b>	<b>35.852</b>	<b>36.490</b>	<b>0</b>	<b>37.639</b>

### 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

Per l'anno 2014 l'intero ammontare del Fondo 2014 è stato regolato nel CCIL sottoposto a certificazione.

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo ISTITUTI del CCIL *Lordo dipendente al netto degli oneri carico ente*

Retribuzioni di posizione e di risultato per personale di categoria EP	€ 35.852
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	€ 160.635
Indennità mensile accessoria	€ 496.320
Progressione economica orizzontale	€ 0,00
Produttività collettiva	€ 5.991

**TOTALE € 698.798**



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

## Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Per l'anno 2014 non sono presenti destinazioni ancora da regolare.

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

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo: 0  
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: € 698.798  
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0  
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c): 698.798

## Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

### DESTINAZIONI temporaneamente allocate all'esterno del Fondo anno 2014

importi senza oneri

PROGRESS ORIZZ. A CARICO BILANCIO - VAL. STORICO 2004 B-C-D-EP	€ 246.942
PROGRESS. ORIZZ. A CARICO BILANCIO - DIFFER. 2004-13	€ 4.240
<b>totale Poste temporaneamente esterne Fondo</b>	<b>€ 251.182</b>

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

*a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:*

Con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia preliminarmente che nell'anno 2014 non sono state previste progressioni economiche orizzontali (PEO) e che la copertura della retribuzione di posizione minima del personale di categoria EP è stata garantita con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità. La copertura delle indennità di responsabilità del personale di categoria B,C,D previste in ragione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo è stata garantita da risorse stabili.

*b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

Con riferimento al rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici si evidenzia che la retribuzione di posizione e di risultato del personale EP, le indennità di responsabilità per il personale B, C e D verranno attribuite sulla base del principio di selettività.

*c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):*

Si precisa che con il CCIL per l'anno 2014 non è stato previsto il finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali; non verranno, pertanto, effettuate progressioni economiche orizzontali per l'anno 2014.

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

### Destinazioni risorse Anno 2013 e Anno 2014

	Anno 2013	Anno 2014
- Retribuzioni di pos. e risultato categoria EP	36.187	35.852



# UNIVERSITÀ degli STUDI MAGNA GRÆCIA di CATANZARO

- Ind. Respons. personale di categoria B, C e D	160.635	160.635
- Indennità mensile accessoria	496.320	496.320
- Progressione economica orizzontale	0	0
- Produttività collettiva	10.000	5.991
- Risorse ancora da contrattare		
	<b>703.142</b>	<b>€ 698.798</b>

**Totale risorse (fondo art. 87 e art. 90+PEO a bilancio) € 949.980**

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

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

L'importo complessivo delle risorse per l'anno 2014 (Fondo trattamento accessorio + PEO a bilancio) risulta pari a euro 1.178.487, comprensivi di oneri carico ente, e trova copertura nel bilancio consuntivo 2014 di Ateneo nei capitoli di seguito indicati del Titolo I Categoria I Capitolo 2 "Stipendi, retribuzioni ed altri assegni fissi al personale amministrativo e tecnico e oneri connessi" e al Capitolo 3 "Indennità accessorie al personale amministrativo e tecnico e oneri connessi".

Catanzaro, .....<sup>21/8/15</sup>.....

  
Il Direttore Generale  
Dott. Roberto Sigilli

