

AREA ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE E APPALTI
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

Teramo, 10.11.2016

Al Presidente del Nucleo di Valutazione
Prof. Aurelio Muttini

Al Responsabile dell'Area Valutazione e
Qualità
Dott.ssa Maria Barbara Mazzarella

SEDE

Oggetto: Adempimenti D.Lgs 150/2009: monitoraggio conclusione ciclo performance (monitoraggio, premialità- allegato 3 delibera CIVIT n. 23/2013).

In riscontro alla nota del 26.10.2016, si trasmettono, in allegato, le tabelle debitamente compilate relative all'allegato n. 3. di cui in oggetto.

Si fa presente che il personale valutato per l'anno 2015 è pari a n. 62 unità (di cui n. 1 Dirigente di I° Fascia e assimilabili relativa alla Direttrice Generale; n. 8 unità di cat. EP; n. 43 unità di cat. D; n. unità di 10 di cat. C).

La valutazione della Direttrice Generale si è conclusa nel mese di gennaio ed erogata nel mese di febbraio mentre le valutazioni individuali per il personale di cat. EP, D e C si sono concluse nel mese di luglio 2016.

L'erogazione dell'indennità di risultato per il personale di cat. EP, D, e C è avvenuta nel mese di ottobre.

Si fa presente, altresì, che i criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel Contratto Integrativo, collegati alla performance individuale, sono indicati negli artt. 5) e 7) del Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2015 che ad ogni buon conto si allega in copia e nella circolare n. 15 del 12.10.2015.

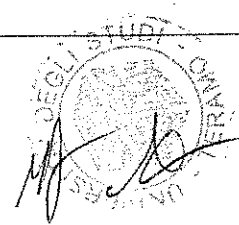
Si allegano, inoltre, copia del "Sistema di Valutazione del Direttore Generale pubblicato sul sito di Ateneo" approvato nelle sedute del Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2015 (All. n. 1), i pesi effettivi relativi ai criteri di valutazione del Direttore Generale riportati all'allegato n. 3 al verbale del NUVA del 14.1.2016 e le schede tipo relative alla valutazione delle prestazioni per l'anno 2015 riservate al personale di categoria EP, D e C (Responsabili di Area, di Servizi/Uffici e titolari di funzioni specialistiche).

Nel rimanere a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, si porgono i migliori saluti.

LA DIRETTRICE GENERALE

dott.ssa Maria Orfeo

AORU/MO
UFRS/MP



ALLEGATO 3 - DELIBERA CIVIT n. 23/2013

Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente¹

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande 2, 4, 8 e 9 è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti²

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
Dirigenti di I fascia e assimilabili	LLLLL	L011_I/L210_L1L6I	<input type="checkbox"/>	Xa 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	LLLLL	LLI/LLLLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti *	LL16_L1L	L017_I/L21011_L6I	<input type="checkbox"/>	Xa 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%

¹ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

² I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

- * CAT EP n. 8
- CAT D n. 43
- CAT C n. 10

ALLEGATO 3 - DELIBERA CIVIT n. 23/2013

Dirigenti di II fascia e assimilabili				
Non dirigenti	L.L.	L.L.L.L.	L.L.L.L.	L.L.L.L.
	EP10_18_1	L.L.L.L.31	L.L.L.L.15.1	L.L.L.L.
	D 10_18_1	L.L.L.3_15_1	L.L.L.L.18_1	
	C 11_10_1			

* Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale aggiungere le righe necessarie.

* l'unità indicata come dirigente di 1° fascia e assimilabili fa riferimento al Direttore Generale valutato in base ai criteri stabiliti dal NUVVA e alla relazione del Rettore rendicontati negli allegati 2 e 3 al verbale n. 1 del 14.1.2016.



ALLEGATO 3 - DELIBERA CIVIT n. 23/2013

2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale?

	contributo alla performance complessiva dell'am.m.n	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata del proprio collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili *	11,81%	11,81%	11,81%	16,19%			14,10,1%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%
Non dirigenti	Cat EP, D e C			17,101%	11,1%	11,1%	13,10,1%

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?

	personale per classe di punteggio (valore assoluto):	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	100%- 90%	89%- 60%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	11,111	11,111
Non dirigenti	EP 11,113 D 11,1315 C 11,110	11,115 11,118 11,11

4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?

	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	€ 16.785			€ 16.785
Dirigenti di II fascia e assimilabili				€ 22.451
Non dirigenti	EP € 25.519 D € 17.509 C € 862,50			€ 16.788 € 862,50

5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?

	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1,01,21	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%

ALLEGATO 3 - DELIBERA CIVIT n. 23/2013

6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?

	processo di valutazione		erogazione dei premi	
	Si	No	Si	No
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X		X	
Dirigenti di II fascia e assimilabili				
Non dirigenti	X		X	

7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale?

	processo di valutazione		erogazione dei premi		data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
	Si	No	Si	No	
Dirigenti e assimilabili		X			I criteri sono previsti nell'allegato 1 del Sistema di Misurazione e valutazione della performance relativi al sistema di valutazione del Direttore Generale dell'Università degli Studi di Teramo pubblicati sul sito di Ateneo
Non dirigenti	X				Obiettivi raggiunti, competenze manageriali e comportamento

8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti?

	personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto)	personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto)	personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto)
	X		



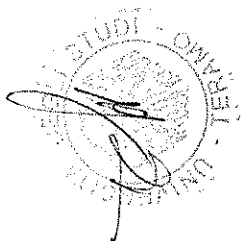
ALLEGATO 3 - DELIBERA CIVIT n. 23/2013

Dirigenti di I fascia e assimilabili	0	0	0
Dirigenti di II fascia e assimilabili			
Non dirigenti	0	0	0

9. I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?

Sì
 No

*Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.





ALL. 1

Nucleo di Valutazione – Organismo Interno di Valutazione
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO
ALL. 1 DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Sistema di valutazione del Direttore Generale dell'Università degli Studi di Teramo

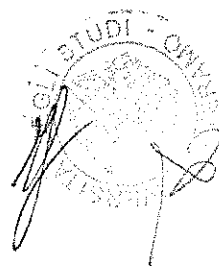
Approvato nelle sedute di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2015



Nucleo di Valutazione - Organismo Interno di Valutazione
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO
ALL. 1 DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Indice

1. Principi generali
2. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (PO)
 - 2.1 Natura obiettivi e relativi indicatori
 - 2.2 Calcolo del punteggio attribuito ad ogni obiettivo "i"
3. Valutazione delle competenze (PC)
 - 3.1 Tipi di competenze
 - 3.2 Calcolo del punteggio attribuito al dirigente in funzione delle competenze riconosciute
4. Valutazione complessiva del DG e determinazione del livello della retribuzione di risultato





Nucleo di Valutazione – Organismo Interno di Valutazione
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO
ALL. 1 DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Principi generali

Il sistema di valutazione si applica al Direttore Generale (d'ora in poi DG) dell'Università degli studi di Teramo (d'ora in poi Università).

Lo statuto dell'Università all'art. 24, lettera w), stabilisce che il Consiglio d'Amministrazione delibera, sentito il Rettore e il Nucleo di valutazione, sul conseguimento degli obiettivi da parte del Direttore generale.

La valutazione del DG prevede quindi un ruolo del Nucleo di Valutazione – Organismo Interno di Valutazione (d'ora in poi NuVa-OIV).

Con il presente metodo di valutazione è attribuito un punteggio in base al quale si determinerà il livello della retribuzione legata al risultato.

Il punteggio complessivo attribuito (Punteggio Totale = PT) è ottenuto dalla media ponderata dei punteggi attribuiti in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (Punteggio Obiettivi = PO) e del livello riconosciuto di competenze (Punteggio Competenze = PC).

I pesi per il calcolo della media ponderata sono 0,60 per il PO e 0,40 per il PC.

$$(1) PT = 0,60 PO + 0,40 PC$$

2. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (PO)

2.1 Natura obiettivi e relativi indicatori

Ogni obiettivo di I livello, altresì definibile obiettivo strategico, deve essere chiaramente attribuito alla responsabilità del DG.

La valutazione è effettuata, di norma, in base a due tipi di indicatori che sono stati già individuati in sede di attribuzione degli obiettivi:

- *indicatori di tipo fisico;*
- *indicatori di tipo finanziario.*

La valutazione si esprime con un punteggio (PO) ottenuto dalla media ponderata dei punteggi attribuiti in relazione ai risultati di gestione misurati dall'indicatore fisico (POfis) e dall'indicatore di risultato finanziario (POfin).

I pesi per il calcolo della media ponderata sono 0,70 per il punteggio POfis e 0,30 per il punteggio POfin.

$$(2) PO = 0,70 POfis + 0,30 POfin$$

Se l'obiettivo e le collegate attività non hanno risvolti finanziari il DG viene valutato solo in base al risultato misurato dall'indicatore fisico senza bisogno di effettuare alcuna media ponderata.



Nucleo di Valutazione – Organismo Interno di Valutazione

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO

ALL. 1 DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Indicatori fisici del tipo “fatto/non fatto entro un dato termine” sono da considerarsi come espressi nella forma “0%-100%” (con possibilità di proporre valori intermedi nel caso di parziale realizzazione dell’obiettivo). Si rende necessario evitare il più possibile il “fatto/non fatto”. Gli indicatori fisici di tipo qualitativo devono essere espressi in forma numerica (il risultato deve essere misurabile). Ad esempio, l’obiettivo “processo d’implementazione del programma triennale per la trasparenza e l’integrità” è del tipo fatto/non fatto (chiaramente con le scadenze infrannuali ed annuali); l’obiettivo “pubblicazione dati richiesti” può essere invece prevedere un indicatore quantitativo: tipo di dati, quantità di dati, tempo di pubblicazione; ancora l’obiettivo “individuazione ulteriori iniziative di trasparenza” dovrebbe prevedere un intervallo minimo e massimo delle iniziative.

2.2 Calcolo del punteggio attribuito ad ogni obiettivo “i”

2.2.1 Il grado di realizzazione dell’obiettivo misurato dall’indicatore fisico viene classificato e valutato nel modo seguente:

grado di realizzazione	punti assegnati
indice < 50%	0
indice ≥ 50%; indice < 80%	50
indice ≥ 80%	100

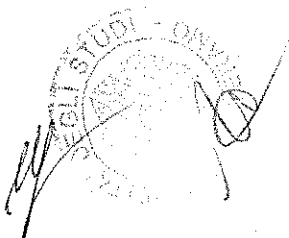
2.2.2 Il grado di realizzazione finanziaria per le attività che comportino spesa viene valutato con l’indicatore finanziario: “capacità di impegno = impegnato/assegnato”. Nella prospettiva dell’applicazione della Contabilità economico-finanziaria, l’indicatore finanziario si trasformerà in “valore economico programmato = valore economico realizzato”.

Ottenuto il livello relativo di realizzazione finanziaria, questo viene classificato e valutato nel modo seguente:

grado di realizzazione	punti assegnati
indice < 50%	0
50% ≤ indice < 100%	50
indice ≥ 100%	100

2.2.3 I punti assegnati secondo le due prospettive di realizzazione degli obiettivi sono sommati seguendo la formula (2) (si veda l’esempio dell’Allegato n. 1).

2.2.4 Nel caso in cui, al momento dell’assegnazione degli obiettivi al DG, sia stato loro attribuito un peso in modo da differenziarli, esso sarà utilizzato per ponderare i punteggi conseguiti come indicato sopra (2.2.1 – 2.2.3).





3. Valutazione delle competenze (PC)

La valutazione è espressa in relazione al livello medio di competenze dimostrate dal DG.

3.1 Tipi di competenze

Si considerano quattro tipi di competenze:

- 1) **competenza manageriale (cm)** ovvero la capacità di:
 - operare con atteggiamento positivo nei confronti dei problemi che dovessero incontrarsi nella gestione dell'attività eventualmente incidendo su prassi e comportamenti consolidati non più funzionali ad affrontare le nuove situazioni di criticità e introducendo nuove procedure di lavoro;
 - utilizzare ai fini della miglior gestione della propria attività le metodologie per i controlli interni;
 - valutare in maniera analitica l'attività dei propri collaboratori; affrontare i problemi connessi a prestazioni non soddisfacenti adottando i provvedimenti del caso;
 - assumere un adeguato grado di rischio decisionale;
 - proporre progetti e iniziative innovativi;
 - ricercare, proporre e gestire innovazioni tecnologiche ed organizzative che consentano più elevati livelli di efficienza ed efficacia dell'attività dell'Ateneo;
 - esprimere un contributo propositivo al processo di programmazione triennale.

- 2) **competenza organizzativa (co)** ovvero la capacità di:
 - motivare, guidare e valorizzare i collaboratori costruendo un clima partecipativo, favorevole alla migliore gestione dell'attività;
 - assegnare obiettivi ai collaboratori in modo compatibile con le caratteristiche personali cercando di favorire la loro autonomia e crescita professionale;
 - contenere i costi. In particolare, contenere i costi relativi al personale, agli incarichi esterni ed alle collaborazioni coordinate.

- 3) **competenza tecnico-professionale (ct)** ovvero la capacità di:
 - migliorare le proprie conoscenze professionali con un'attività di formazione continua;
 - confrontarsi con i colleghi interni e di altre amministrazioni assumendo, nel caso, la leadership nell'area di competenza e il ruolo di esperto autorevole;
 - mostrare flessibilità e adattamento della propria prestazione lavorativa assicurando nelle diverse condizioni operative contingenti l'adeguato livello qualitativo e quantitativo del lavoro svolto;
 - presidiare più attività.



Nucleo di Valutazione – Organismo Interno di Valutazione
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO
ALL. 1 DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

4) competenza relazionale (cr) ovvero la capacità di:

- relazionarsi con i “clienti” interni ed esterni, enti ed istituzioni valorizzando la propria attività e l’immagine dell’Università;
- fornire collaborazione attiva a interlocutori esterni ed interni all’Università;
- esprimersi in modo chiaro e sintetico.

3.2 Calcolo del punteggio attribuito al dirigente in funzione delle competenze riconosciute

Per ognuno dei quattro tipi di competenza viene assegnato un punteggio compreso tra 0 e 100.

Il punteggio complessivo attribuito al DG per la competenza (PC) è dato dalla media dei quattro punteggi ponderati con i pesi 0,40 per la competenza manageriale e 0,20 per i tre restanti tipi di competenza.

$$(3) PC = 0,40 Pcm + 0,20 Pco + 0,20 Pct + 0,20 Pcr$$

dove: Pcm è il punteggio attribuito per la competenza manageriale, Pco è il punteggio attribuito alla competenza organizzativa, Pct è il punteggio attribuito per la competenza tecnica e Pcr è il punteggio attribuito per la competenza relazionale.

Nel caso in cui venga attribuito punteggio 0 ad uno o più tipi di competenza il punteggio complessivo PC è nullo.

4. Valutazione complessiva del DG e determinazione del livello della retribuzione di risultato

La valutazione complessiva del DG si esprime con il punteggio totale (PT) ottenuto dalla media ponderata dei punteggi PO e PC secondo la formula (1).

All. 2.

Il Rettore

Prot. 517

Teramo, 17 - 01 - 2016

Al Prof. Aurelio Muttini
Coordinatore del Nucleo di Valutazione

e

A tutti i componenti del
Nucleo di Valutazione di Ateneo
SEDE

Oggetto: Relazione obiettivi del Direttore Generale – 2015

Gentile Prof. Muttini,

Le invio in allegato la Relazione della Direttrice Generale, dott.ssa Maria Orfeo, resa ai sensi dell'articolo 26, lettera e) dello Statuto di Ateneo e ricevuta con nota della stessa dell'11 gennaio 2016. La relazione è relativa all'attività svolta e ai risultati di gestione raggiunti nel quadro dei programmi, progetti e obiettivi definiti dagli organi di governo ed assegnati alla stessa con i relativi pesi così come riferiti nella relazione. Si comunica, altresì, che la relazione sarà portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione del mese corrente.

In coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione – All. 1, si esprimono di seguito le mie valutazioni sulle competenze dimostrate dalla Direttrice Generale:

- | | | |
|----|----------------------------------------|---------|
| 1) | Competenza manageriale (cm): | 100/100 |
| 2) | Competenza organizzativa (co): | 100/100 |
| 3) | Competenza tecnico-professionale (ct): | 100/100 |
| 4) | Competenza relazionale (cr): | 100/100 |

IL MAGNIFICO RETTORE
Prof. Luciano D'Amico



All. n. 3 al Verbale del NUNO del 14.1.2016

valutazione conseguimento obiettivi Direttore Generale anno 2015

valutazione del grado di raggiungimento obiettivi: parte fisica e finanziaria (peso 0,60)

	Peso	Percentuale di raggiungimento obiettivo	Punti assegnati per la realizzazione fisica	Percentuale di realizzazione finanziaria	Punti assegnati per la realizzazione finanziaria	Punteggio complessivo (0,7 realizzazione fisica + 0,3 realizzazione finanziaria)	Moltiplicatore (punteggio per peso obiettivi)	Punteggio totale obiettivi
Obiettivo 1 QUALITA'	30%	95%	100	100%	100	100	30,00	
1a. Seconda fase mappatura processi	10%	100%	100	n.a.	n.a.			
1b. Attivazione COEP e miglioramento ciclo performance	10%	90%	100	100%	100			
1c. Supporto amministrativo alla Ricerca: accordo tra Facoltà	10%	95%	100	n.a.	n.a.			
Obiettivo 2 TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	30%	98%	100	100%	100	100	30,00	
2a. Costituzione di un servizio ispettivo	5%	100%	100	n.a.	n.a.			
2b. Concentrazione stabile con gli stakeholder	5%	90%	100	n.a.	n.a.			
2c. Comunicazione e trasparenza	5%	100%	100	n.a.	n.a.			
2d. Sistemi automazione per gestione informazioni presenze personale	5%	100%	100	100%	100			100,00
Obiettivo 3 BENESSERE ORGANIZZATIVO	30%	100%	100	100%	100	100	30,00	
2l. Aree di rischio: revisione con responsabili uffici	5%	100%	100	n.a.	n.a.			
Obiettivo 4 PARI OPPORTUNITA'	10%	100%	100	n.a.	n.a.	100	10,00	
4a. Operatività del Comitato Unico di Garanzia	10%	100%	100	n.a.	n.a.			
Pesi totali	100%							

Il peso è sceso dal valore complessivo tra 0% e 100%
 fino a 49% = 0
 tra 50% e 79% = 50
 da 80% = 100

Il peso è sceso dal valore complessivo tra 0% e 100%
 fino a 49% = 0
 tra 50% e 99% = 50
 100% o sup. = 100

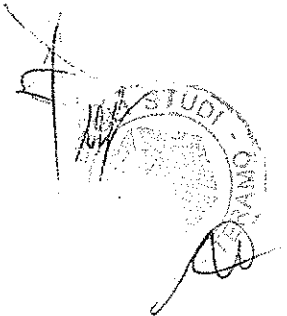
Stabilità in formula (21) 0,7 POFis + 0,3 POFin

risultato colorato G per valore colonna B

media ponderata data dalla somma del grado di raggiungimento ponderato di ciascun obiettivo

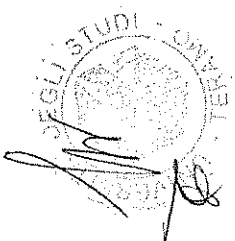
valutazione Direttore Generale
anno 2015

Valutazione del grado di raggiungimento obiettivi (peso 0,60)					
Valutazione delle competenze (peso 0,40)					
Raggiungimento obiettivi	100,00	0,60	60,00		
Competenze	100,00	0,40	40,00		100,00



Valutazione competenze Direttore Generale
 anno 2015 come da comunicazione del Rettore

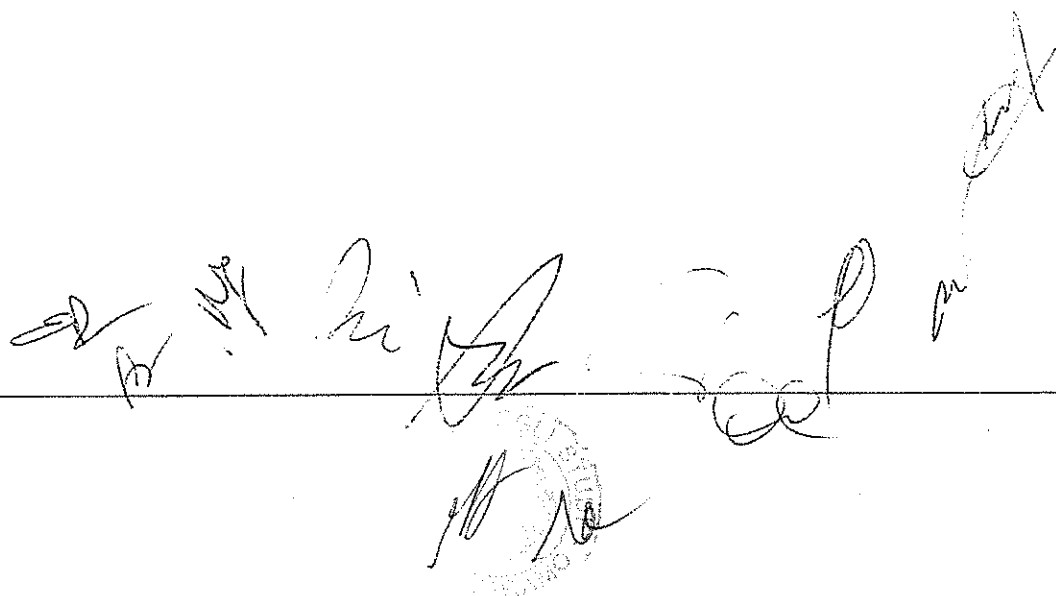
Valutazione delle competenze (peso 0,40)				
	coefficienti	Punti assegnati alle competenze	ponderazione	Punteggio totale competenze
competenza manageriale	0,40	100	40	100
competenza organizzativa	0,20	100	20	
competenza tecnico-professionale	0,20	100	20	
competenza relazionale	0,20	100	20	
	1,00	i punti sono attribuiti dal Rettore in un intervallo tra 0 e 100	risultato colonna C per coefficiente colonna B	



Università degli Studi di Teramo

**Contratto Collettivo Integrativo
per il personale tecnico amministrativo**

Anno 2015

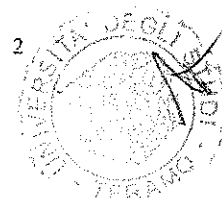
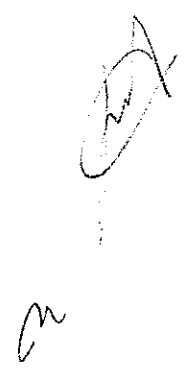

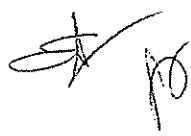


The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. A circular stamp is partially visible at the bottom center, overlapping one of the signatures. The stamp contains text, including 'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO' and '2015', but it is mostly obscured by the ink.



INDICE

TITOLO I	DISPOSIZIONI GENERALI
Articolo 1	Campo di applicazione e obiettivi
Articolo 2	Durata e decorrenza del contratto
TITOLO II	FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO
Articolo 3	Costituzione dei Fondi per il salario accessorio del personale delle categorie B, C, D ed EP
Articolo 4	Ripartizione dei Fondi per il salario accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP
TITOLO III	TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP
Articolo 5	Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato categoria EP
TITOLO IV	TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D
Articolo 6	Indennità Accessoria Mensile (Art. 88, comma 2 lettera f) CCNL 2006-2009)
Articolo 7	Indennità di Responsabilità (Art. 91 CCNL 2006-2009)
Articolo 8	Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti
Articolo 9	Indennità Accessoria di Produttività Collettiva e Individuale (B, C, D)
Articolo 10	Limiti di cumulo
Articolo 11	Disposizioni particolari
TITOLO V	PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA
Articolo 12	Progressione economica all'interno della categoria (Art. 79 CCNL 2006-2009)
TITOLO VI	DISPOSIZIONI FINALI
Articolo 13	Disposizioni finali





La delegazione trattante di parte pubblica dell'Università degli Studi di Teramo, rappresentata dal Rettore Luciano D'Amico e dalla Direttrice Generale Maria Orfeo

E

Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

- FLC CGIL: Adolfo Braga
- CISL – UNIVERSITA': Fabrizio Nardi
- UIL RUA: Francesco Sarti
- CONFSAL – SNALS: Gabriella Quieti
- CSA di CISAL UNIVERSITA': Natalia Izzi

E

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Evarita D'Archivio, Cinzia Cipriani, Cesare Giovannelli, Elena Perrotta, Alfredo Salvatori, Raffaele Soru

PREMESSO

- che, in attesa del nuovo C.C.N.L di comparto, si tiene conto di quanto stabilito dal vigente C.C.N.L. normativo 2006/2009 del 16 ottobre 2008 e dal C.C.N.L. economico 2008/2009 del 12 marzo 2009;
- che l'art. 5 del C.C.N.L. vigente stabilisce i tempi le procedure per la stipula o il rinnovo del C.C.I.;
- che gli istituti del trattamento economico accessorio sono stati definiti nel rispetto dei "... principi di selettività e concorsualità nelle progressioni economiche e di differenziazione nel riconoscimento degli incentivi...", secondo quanto espressamente previsto dall'art. 17, comma 1 del D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009, e degli indirizzi applicativi in materia di contrattazione collettiva integrativa, definiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 7 del 13.05.2010;
- che ai sensi dell'art. 9 della legge 122/2010 comma 2 bis "A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 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. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo";
- che con delibera del C.d.A. del 11.02.2015 è stata approvata la costituzione dei Fondi ex artt. 87 e 90 per l'anno 2015;
- che con delibera del S.A. del 21 aprile 2015 e del C.d.A. del 22 aprile 2015 è stato approvato "il Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell' Università degli studi di Teramo;
- che tale sistema è stato integrato con delibera del S.A. e del C.d.A. del 24 giugno 2015;
- che il CCIA anno 2014, sottoscritto in data 03.07.2015, ha destinato, a valere sul contratto 2015, la somma di € 91.514,56, relativa al totale delle risorse variabili, all'introduzione del nuovo sistema di valutazione della prestazione individuale ed organizzativa;
- che con accordo del 03.07.2015, ai sensi di quanto previsto dall'art. 91, comma 2), CCNL 16.10.2008, sono stati stabiliti i "Criteri di correlazione tra posizioni organizzative e funzioni specialistiche e l'indennità di responsabilità (art.91 CCNL del 16.10.2008) per l'anno 2014;
- che nelle more di un più ampio accordo sull'intero sistema di assegnazione degli incarichi di responsabilità legato all'applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione ed all'individuazione delle complessità e delle competenze attribuite alle singole posizioni organizzative anche a seguito della conclusione dell'attività di mappatura dei processi, si ritiene di poter applicare i criteri di cui al predetto accordo del 03.07.2015 anche per l'anno 2015;
- che nell'incontro sindacale del 14.01.2015 è stata data informativa alle OO.SS. e alle RSU di Ateneo dei criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi al personale di cat. EP nonché per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato di cui agli artt. 75 e 76 del CCNL 2006-2009;
- che con delibera adottata nella seduta del 22.7.2015, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato il Rettore alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo anno 2015 dopo aver acquisita la verifica sulla compatibilità finanziaria e certificazione del fondo 2015 del Collegio dei Revisori dei Conti;
- che con verbale del 12.8.2015 il Collegio dei Revisori dei Conti, verificata la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/01 e dell'art 5 del

CCNI del 16.10.2010, ha certificato la costituzione de fondi per il trattamento accessorio del personale delle categorie B, C e D (fondo ex art. 87 CCNL 2006 – 2009) ed EP (fondo ex art. 90 CCNL 2006/2009) per l'anno 2015 ed il relativo utilizzo;

convengono e stipulano quanto segue:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica, come previsto dall'art. 1 del CCNL del 16/10/2008, a tutto il Personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Teramo.
2. Il presente contratto, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.
3. Il presente contratto rappresenta un investimento economico ed organizzativo per l'Amministrazione, che ritiene prioritario accompagnare con adeguati strumenti la fase di ristrutturazione che l'Ateneo sta attraversando, allo scopo di supportare i progetti di miglioramento complessivo dei servizi offerti. In particolare esso è informato ai seguenti principi guida:
 - a) migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi;
 - b) assicurare un'equa distribuzione delle risorse nella fase di orientamento e motivazione del personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire;
 - c) valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
 - d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa;
 - e) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni delle persone;

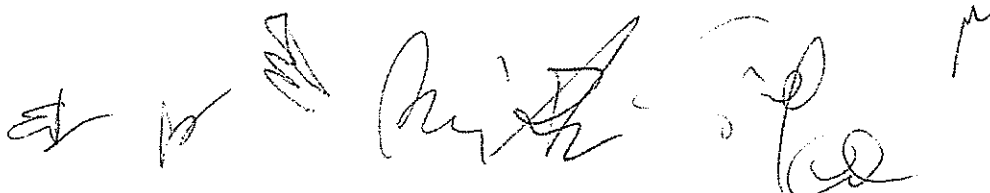
Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto

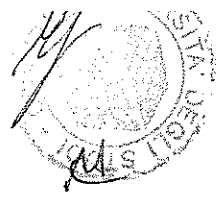
1. Il presente contratto decorre dal 01 gennaio 2015, salvo per le parti ove è previsto diversamente e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino al 31 dicembre 2015 e comunque fino alla stipula del successivo contratto integrativo e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.
2. In caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo integrativo.

TITOLO II FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 3 - Costituzione dei Fondi per il salario accessorio del personale delle categorie B, C, D ed EP

Fondo art 90 Anno 2015			
1.1 Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2015	2014	Diff.
1.1a Risorse storiche	206.583,76	206.583,76	-
Fondo 2004 certificato parte fissa	206.583,76	206.583,76	-
1.1b Incrementi contrattuali non confluiti fondo 2004	13.397,24	13.397,24	-
Art. 4 comma 2 CCNL 15.05.2003 biennio economico 2000/2001 - incremento 0,33% MS 1999	2.276,45	2.276,45	-
Art. 41 co.1 e 3 CCNL 27.01.2005 quadriennio normativo 2002/2005 - Incremento 0,51% MS 01	1.879,10	1.879,10	-
Art. 5 comma 1 CCNL 28.03.2006 biennio economico 2004/2005 - Incremento 0,50% MS 03	2.281,88	2.281,88	-
Art. 87 comma 1 lett. e) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 - Incremento 0,5% MS 05	6.959,81	6.959,81	-
1.1c Altri Incrementi	-	-	-





Art. 2 comma 3 D.Lgs. 165/2001 - Risparmi	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. d) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009			-
Ria personale cessato B-C-D-EP misura intera			-
Art. 87 comma 1 lett. c) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009			-
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP misura intera			-
Art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009			-
Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti			-
Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009			-
Incrementi finanziamenti PEO da risorse stabili destinate a produttività			-
Art. 86 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009			-
Riduzione stabile dello straordinario			-
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			-
1.1d Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1a + 1.1b + 1.1c)	219.981,00	219.981,00	-

1.2 Risorse Variabili			
1.2a Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della L. 122/2010			
Art. 43 L. 449/1997 - Risparmi di gestione	-	-	-
Art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione-variabile			
Art. 67 comma 1 lett. f) CCNL 9.8.2000 quadriennio 1998/2001	-	-	-
1.2b Incrementi variabili NON sottoposti ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della L. 122/2010	16.098,52	16.098,52	-
Quote per la progettazione - Art. 92 commi 5-6 D.Lgs. 163/2006	-	-	-
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente - RD 1578/1935	-	-	-
Art. 4 comma 2 lett. q) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Quota riservata al fondo per attività terzi o programmi comunitari			
Art. 86 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 - Risparmi da straordinario	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. d) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Ria personale cessato anno precedente accantonato B-C-D-EP mensilità residue			
Art. 87 comma 1 lett. e) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP mensilità residue			
Altre risorse variabili	-	-	-
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	16.098,52	16.098,52	-
1.2c Totale risorse variabili (1.2a+1.2b) (*)	16.098,52	16.098,52	-

1.3 Decurtazioni del Fondo			
1.3a Decurtazione rilevanti ai fini della verifica del limite di cui all'art. 9 comma 2 bis della L. 122/2010			
Art. 88 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009			-
Decurtazione fondo per progressioni orizzontali B-C-D-EP			-
Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Decurtazione risorse stabili produttività per finanziamento PEO			-
Altre decurtazioni del Fondo alla stregua dei rinnovi contrattuali (per verifica limite art. 1 c. 189 L. 266/2005)	-	-	-
Altre decurtazioni del Fondo			-
1.3b Decurtazione per applicazione di Legge	20.658,38	20.658,38	-
Decurtazione Fondo per limite art. 1 comma 189 L. 266/2005 (2004-10%- da versare al MEF)	20.658,38	20.658,38	-
1.3c Decurtazioni Fondo per applicazione art. 9 comma 2 bis L. 122/2010	18.131,37	18.131,37	-
Decurtazioni Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)			-
Decurtazioni Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)	18.131,37	18.131,37	-
1.3d Totale decurtazioni (1.3a + 1.3b + 1.3c)	38.789,75	38.789,75	-

1.4 Risorse fondo sottoposto a certificazione			
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1d)	219.981,00	219.981,00	-
1.4b Totale risorse variabili (1.2c)	16.098,52	16.098,52	-
1.4c Totale decurtazioni del fondo (1.3d)	38.789,75	38.789,75	-
1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a + 1.4b - 1.4c)	197.289,77	197.289,77	-

Totale Fondo disponibile alla contrattazione integrativa anno 2015

197.289,77	197.289,77	
------------	------------	--

Disponibilità - RISORSE FISSE

181.191,25	181.191,25	
------------	------------	--

Disponibilità - RISORSE VARIABILI

16.098,52	16.098,52	
-----------	-----------	--

[Handwritten signatures and initials]

Fondo art 87 Anno 2015
(Esposto al Lordo (Circolare 25/2012 RGS parte III modulo I Sezione V))

1.1 Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2015	2014	Diff.
1.1a Risorse storiche	749.443,69	749.443,69	-
Fondo 2004 certificato parte fissa	749.443,69	749.443,69	-
1.1b Incrementi contrattuali non conluiti fondo 2004	77.487,41	77.487,41	-
Art. 4 comma 1 CCNL 13.05.2003 biennio economico 2000/2001 - incremento 0,10% MS 1999	3.114,64	3.114,64	-
Art. 4 comma 2 CCNL 13.05.2003 biennio economico 2000/2001 - incremento 0,33% MS 1999	8.001,88	8.001,88	-
Art. 41 co.1 e 3 CCNL 27.01.2005 quadriennio normativo 2002/2005 - incremento 0,51% MS 01	18.658,82	18.658,82	-
Art. 5 comma 1 CCNL 28.05.2006 biennio economico 2004/2005 - Incremento 0,50% MS 03	23.391,82	23.391,82	-
Art. 87 comma 1 lett. c) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 - Incremento 0,5% MS 05	24.320,25	24.320,25	-
1.1c Altri Incrementi	40.714,81	38.524,81	2.190,00
Art. 2 comma 3 D.Lgs. 165/2001 - Risparmi	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. d) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	40.714,81	38.524,81	2.190,00
Ria personale cessato B-C-D-EP misura intera	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. e) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP misura intera	-	-	-
Art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti	-	-	-
Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Incrementi finanziamenti PEO da risorse stabili destinato a produttività	-	-	-
Art. 86 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Riduzione stabile dello straordinario	-	-	-
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	-	-	-
1.1d Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1a + 1.1b + 1.1c)	867.645,91	865.455,91	2.190,00

1.2 Risorse Variabili			
1.2a Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della L. 122/2010	-	-	-
Art. 43 L. 449/1997 - Risparmi di gestione	-	-	-
Art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione-variabile	-	-	-
Art. 67 comma 1 lett. f) CCNL 9.8.2000 quadriennio 1998/2001	-	-	-
1.2b Incrementi variabili NON sottoposti ai limiti di cui all'art. 9 comma 2 bis della L. 122/2010	94.274,57	91.514,57	2.760,00
Quote per la progettazione - Art. 92 commi 5-6 D.Lgs. 163/2006	-	-	-
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente - RD 1578/1953	-	-	-
Art. 4 comma 2 lett. q) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Quota riservata al fondo per attività c/terzi o programmi comunitari	-	-	-
Art. 86 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 - Risparmi da straordinario	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. d) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	913,00	-	913,00
Ria personale cessato anno precedente accantonato B-C-D-EP mensilità residue	-	-	-
Art. 87 comma 1 lett. e) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	1.847,00	642,00	1.205,00
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP mensilità residue	-	-	-
Altre risorse variabili	-	-	-
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	91.514,57	90.872,57	642,00
1.2c Totale risorse variabili (1.2a+1.2b) (*)	94.274,57	91.514,57	2.760,00

1.3 Decurtazioni del Fondo			
1.3a Decurtazione rilevanti ai fini della verifica del limite di cui all'art. 9 comma 2 bis della L. 122/2010	-	-	-
Art. 88 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Decurtazione fondo per progressioni orizzontali B-C-D-EP	-	-	-
Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009	-	-	-
Decurtazione risorse stabili produttività per finanziamento PEO	-	-	-
Altre decurtazioni del Fondo alla stregua dei rinnovi contrattuali (per verifica limite art. 1 c. 189 L. 266/2005)	-	-	-
Altre decurtazioni del Fondo	-	-	-
1.3b Decurtazione per applicazione di Legge	74.944,37	74.944,37	-
Decurtazione Fondo per limite art. 1 comma 189 L. 266/2005 (2004-10%- da versare al MEF)	74.944,37	74.944,37	-
1.3c Decurtazioni Fondo per applicazione art. 9 comma 2 bis L. 122/2010	36.815,21	36.815,21	-
Decurtazioni Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)	6.666,00	6.666,00	-
Decurtazioni Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)	30.149,21	30.149,21	-
1.3d Totale decurtazioni (1.3a + 1.3b + 1.3c)	111.759,58	111.759,58	-

6

[Handwritten signatures and initials]



1.4 Risorse fondo sottoposto a certificazione			
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1d)	867.645,91	865.455,91	2.190,00
1.4b Totale risorse variabili (1.2c)	94.274,57	91.514,57	2.760,00
1.4c Totale decurtazioni del fondo (1.3d)	111.759,58	111.759,58	-
1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a + 1.4b - 1.4c)	850.160,90	845.210,90	4.950,00

1.5 Risorse allocate temporaneamente all'esterno del fondo			
1.5a Progressioni orizzontali a carico del bilancio (PEO - differenziale Cessati)	-	-	-
1.5b Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo (1.5a)	-	-	-

Totale Fondo anno 2015 (1.4d+1.5b)	850.160,90	845.210,90	4.950,00
------------------------------------	------------	------------	----------

2.1. Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa			
anno 2002	26.404,34	26.404,34	-
anno 2004	30.394,45	30.394,45	-
anno 2006	105.883,14	105.883,14	-
anno 2008	37.503,80	37.503,80	-
anno 2009	142.071,06	142.071,06	-
anno 2010	64.367,51	64.367,51	-
anno 2011	7.680,64	7.680,64	-
2.1a Progressioni orizzontali a carico del bilancio (PEO)	414.304,94	414.304,94	-
cessati anno 2005	20.373,82	20.373,82	-
cessati anno 2006	15.136,10	15.136,10	-
cessati anno 2007	49.133,75	49.133,75	-
cessati anno 2008	3.493,95	3.493,95	-
cessati anno 2009	11.140,12	11.140,12	-
cessati anno 2010	10.330,98	10.330,98	-
cessati anno 2011	13.249,00	13.249,00	-
cessati anno 2012	11.944,00	11.944,00	-
cessati anno 2013	963,00	963,00	-
cessati anno 2014	4.432,00	-	-
2.1b Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP misura intera	140.196,72	135.764,72	4.432,00

2.1c Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa(2.1a-2.1b)	274.108,22	278.540,22	4.432,00
-------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------	----------

Totale Fondo disponibile alla contrattazione integrativa anno 2015	576.052,68	566.670,68	9.518,00
--------------------------------------------------------------------	------------	------------	----------

Disponibilità - RISORSE FISSE	481.778,11	475.156,11	6.622,00
Disponibilità - RISORSE VARIABILI	94.274,57	91.514,57	2.760,00

1. Il Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale destinato al personale di categoria B, C e D ammonta ad € 1.142.276,19 comprensivi di oneri a carico dell'ente;
2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (EP) ammonta a € 261.803,52 comprensivi di oneri a carico dell'ente;

Articolo 4 – Ripartizione dei Fondi per il salario accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP

1. Per l'anno 2015 le risorse disponibili alla contrattazione relative al Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale destinato al personale di categoria B, C e D e al Fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (EP), ammontano complessivamente a € 773.342,45 annue lorde;
2. Le parti concordano di ripartire le risorse di cui al precedente punto al finanziamento dei seguenti istituti economici per gli importi riportati nella tabella:

ISTITUTI	Lordo dipendente
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato categoria "EP"	181.191,25
Indennità accessoria mensile (Art. 88, comma 2 lettera f) CCNL 2006-2009)	385.719,60
Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL)	74.000,00
Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti	13.508,88
Progressioni orizzontali (art.79 CCNL)	8.549,63
Indennità accessoria di produttività collettiva e individuale (b, c, d)	45.225,00
Risorse variabili rinviate alla contrattazione 2016 fondi ex art 87 e ex art. 90	65.148,09
Totale risorse destinate al personale di categoria B, C, D e EP	773.342,45

TITOLO III

TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP

Articolo 5 - Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato categoria EP

1. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP si applicano i criteri generali previsti dagli articoli 75 e 76 del CCNL del 16.10.2008;

a) Retribuzione di Posizione

1. Per l'anno 2015 in applicazione dei criteri per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi al personale di cat. EP nonché per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato di cui agli artt. 75 e 76 del CCNL 2006-2009 adottati dall'ateneo e di cui è stata data informativa alle OO.SS. e R.S.U. di Ateneo nell'incontro del 14.01.2015, la retribuzione di posizione è articolata sulle seguenti tre fasce, dalla più bassa alla più alta, ed attribuita al singolo incarico in relazione al valore del "peso organizzativo":

Fasce	Retribuzione di posizione (importi annui lordi per XIII mensilità)
FASCIA 1	€ 3.099,00
FASCIA 2	€ 10.691,10
FASCIA 3	€ 11.879,00

b) Retribuzione di Risultato

1. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata annualmente.
2. Il titolare di incarico, così come previsto dall'art. 75 co. 5 e dall'art. 76 co. 4 CCNL 16.10.2008, viene valutato annualmente sulla base dei criteri e delle modalità adottate dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" vigente.
3. L'importo massimo della retribuzione di risultato è pari al 30% della retribuzione di posizione spettante come da tabella:

[Handwritten signatures and initials]



Fasce	Retribuzione di posizione	Percentuale	Retribuzione di Risultato (valore massimo)
FASCIA 1	€ 3.099,00	30%	€ 929,70
FASCIA 2	€ 10.691,10	30%	€ 3.207,33
FASCIA 3	€ 11.879,00	30%	€ 3.563,70

4. Ai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi, verrà corrisposta, in percentuale del valore massimo, una retribuzione di risultato pari alla percentuale relativa alla valutazione di cui al "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Somma lorda totale prevista per l'anno 2015

€ 181.191,25

TITOLO IV

TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D

Articolo 6 - Indennità Accessoria Mensile (Art. 88, comma 2 lettera f) CCNL 2006-2009)

- a) Per l'anno 2015, ai sensi dell'art. 88, comma 2 lettera f) CCNL 2006-2009, è prevista un'indennità accessoria mensile finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'amministrazione e della qualità dei servizi nonché ad incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. L'indennità, erogabile per dodici mensilità, è attribuita ai dipendenti in base alla categoria/posizione di appartenenza e secondo gli importi della seguente tabella:

Categoria	Posizione economica	Indennità accessoria mensile
Categoria B	Tutte	€ 79,02
Categoria C	1,3,4,5,6 e 7	€ 147,03
	2	€ 162,03
Categoria D	Tutte	€ 224,76



L'indennità accessoria mensile è ridotta, per i dipendenti in rapporto di lavoro parziale, della stessa percentuale di riduzione dell'orario di lavoro mentre non spetta al personale in distacco sindacale ed al personale in aspettativa per dottorato di ricerca con trattamento economico a carico dell'Ateneo.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2015

€ 373.385,16

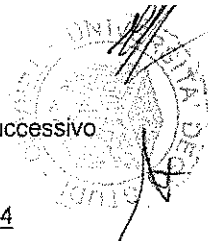
- b) E' prevista inoltre un'indennità accessoria mensile a valutazione a valere sulle risorse di cui all'art. 88, comma 3 del CCNL 2006-2009 spettante a tutto il personale appartenente alle categorie contrattuali B-C-D.

L'indennità viene corrisposta in considerazione dei risultati positivi relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno precedente dall'Ateneo e attestati dal fatto che l'incidenza dell'Ateneo di Teramo, sulla quota premiale del Fondo di Finanziamento ordinario (FFO), risulta superiore rispetto all'incidenza sulla quota storica (rapporto quota premiale su quota storica uguale o maggiore di 1).

Categoria	Posizione economica	Indennità accessoria mensile a valutazione (importo annuo)
Categoria B	Tutte	€ 29,76
Categoria C	Tutte	€ 59,64
Categoria D	Tutte	€ 89,28

[Handwritten signatures and initials]

L'indennità accessoria mensile a valutazione viene corrisposta in un'unica soluzione il mese successivo all'assegnazione del FFO.



Somma lorda totale prevista per l'anno 2015

€ 12.334,44

Somma lorda totale prevista per l'anno 2015

€ 385.719,60

Articolo 7 - Indennità di Responsabilità (Art. 91 CCNL 2006-2009)

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verifica la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C, e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali.
2. I criteri sulla cui base si procederà all'individuazione delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche di cui al comma precedente saranno oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione.
3. Agli incarichi di cui al comma 1 è correlata una indennità di responsabilità annua lorda di importo variabile di cui un terzo corrisposto in base alla valutazione individuale prevista nel Sistema di misurazione e valutazione della performance
4. Ai sensi dell'articolo 91, comma 2 e 4 del CCNL 16.10.2010 si stabilisce che l'indennità di responsabilità per l'anno 2015 è articolata sulle seguenti cinque fasce:

FASCIA 1	€ 4.300,00
FASCIA 2	€ 1.400,00
FASCIA 3	€ 1.300,00
FASCIA 4	€ 600,00
FASCIA 5	€ 450,00



5. Ai fini della correlazione posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1 dello stesso art. 91 e agli incarichi di cui al comma 3, e le relative fascia di appartenenza, si stabiliscono i seguenti criteri:

FASCIA 1 posizione organizzativa correlata alla funzione di Responsabile del Servizio prevenzione e Protezione, le cui competenze sono disposte dall'articolo 33 del decreto legislativo 81/2008;

FASCIA 2 posizione organizzativa cui è chiesto un alto livello di responsabilità, di complessità delle competenze attribuite, di specializzazione richiesta dai compiti affidati e di caratteristiche innovative della professionalità richiesta;

FASCIA 3 posizione organizzativa cui è chiesto un livello medio di responsabilità, di complessità delle competenze attribuite, di specializzazione richiesta dai compiti affidati e di caratteristiche innovative della professionalità richiesta;

FASCIA 4 funzioni specialistiche e di responsabilità che si concretano nella gestione di processi e/o attività amministrative ritenute di alto rilievo;

FASCIA 5 funzioni specialistiche e di responsabilità che si concretano nella gestione di processi e/o attività amministrative ritenute di medio rilievo;

6. L'attribuzione ad Interim di una posizione organizzativa, comporta l'erogazione di un'indennità pari al 30% di quella relativa alla fascia di appartenenza della posizione attribuita;
7. La verifica dei risultati è effettuata dal Direttore Generale secondo le modalità e i tempi previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance. La valutazione finale verrà espressa in valori percentuali da 0 a 100%;
8. Al dipendente responsabile di unità organizzativa o titolare di funzione specialistica verrà corrisposta una quota percentuale della quota soggetta a valutazione, pari al risultato della valutazione stessa;
9. Gli incarichi sono revocati, altresì, con atto del Direttore Generale in caso di mutamenti organizzativi ovvero di esigenze specifiche dell'Ateneo.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2015

€ 74.000,00

Articolo 8 – Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti

- 1 Le parti convengono di corrispondere le seguenti indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti:

- a) Indennità di reperibilità
- b) Indennità di guida
- c) Indennità di rischio generico di laboratorio e di stabulari
- d) Indennità centralinista non vedente (art. 9 L.133/85)

a) Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità viene corrisposta al personale di tutti i livelli che cura nell'espletamento delle proprie mansioni il funzionamento nonché la sicurezza delle strutture e degli impianti universitari garantendo la propria reperibilità notturna e diurna, feriale e festiva;
2. L'istituto della reperibilità si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro; soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore;
3. L'indennità di € 10,00 lorde è corrisposta in relazione alla disponibilità effettivamente prestata e risultante da dichiarazione del responsabile della struttura. A ciascun dipendente coinvolto nella reperibilità non possono essere pagate più di 6 reperibilità al mese e per non più di due giorni festivi nell'arco di un mese, fatti salvi casi di necessità derivanti da temporanee carenze di organico. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza e di ferie né per lo stesso periodo di effettiva prestazione a più unità di personale. Nel caso si renda necessario l'intervento diretto del dipendente durante la fascia di reperibilità, sarà corrisposta la relativa remunerazione per lavoro straordinario e la prestazione di lavoro non potrà essere superiore a sei ore.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2015

€ 3.650,00

b) Indennità di guida

1. E' riconosciuta al personale addetto in via continuativa alla conduzione degli automezzi di servizio un'indennità mensile di € 20,00 ed un'indennità di € 0,10 per chilometro per i percorsi fuori provincia sulla base di verifiche effettuate dall'Ufficio Economato e nel limite del budget annuale;
2. Al personale addetto alla guida dell'autobus con trasporto persone spetta un'indennità legata ai chilometri percorsi aumentata del 15%.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2015

€ 4.000,00

c) Indennità di rischio generico di laboratorio e di stabulari

1. E' attribuita nella misura mensile lorda di € 16,50 al personale di tutti i livelli addetto istituzionalmente al funzionamento delle strutture di laboratorio e stabulari e sulla base di dichiarazione del responsabile della struttura.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2015

€ 4.752,00

d) Indennità centralinista non vedente (art. 9 L.113/85)

1. E' attribuita ai lavoratori centralinisti non vedenti la specifica indennità giornaliera prevista dall'art.9 della L. 113 del 29 marzo 1985.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2015

€ 1.106,88

Articolo 9 - Indennità Accessoria di Produttività Collettiva e Individuale (B, C, D)

1. Le parti danno atto che l'Ateneo ha adottato il proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con delibera del S.A. del 21 aprile 2015 e del C.d.A. del 22 aprile 2015 ed

M. A. Di ... 11

integrato con successive delibere del 24 giugno 2015 che consente all'Ateneo la misurazione e la valutazione sistematica della performance sia organizzativa che individuale;

2. L'Amministrazione procede alla valutazione della performance individuale attraverso il sistema e le schede di valutazione individuali (Scheda C1) previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance;
3. La valutazione individuale finale è espressa in un punteggio compreso tra 0 – 10, articolato anche in decimali, e determina la classificazione del valutato in una delle seguenti fasce di risultato:

I FASCIA	valutazione	da 9 a 10
II FASCIA	valutazione	da 7 a 8,9
III FASCIA	valutazione	da 6 a 6,9
IV FASCIA	valutazione	da 0 a 5,9

4. alle singole fasce corrispondono le seguenti indennità:

	Quota base	Quota Aggiuntiva	Indennità Annuale
I FASCIA	112,50	112,50	225,00
II FASCIA	112,50	78,75	191,25
III FASCIA	112,50	-	112,50
IV FASCIA	-	-	-

Somma lorda totale prevista per l'anno 2015

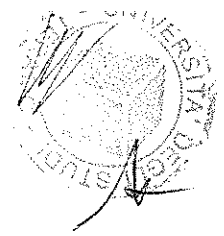
€ 45.225,00

Articolo 10 - Limiti di cumulo

1. Al personale che nel corso dell'anno precedente abbia percepito a titolo di compensi finanziati dall'esterno (quali ad esempio proventi c/terzi, altri progetti finanziati dall'esterno ecc..) un importo complessivo pari o superiore a quanto spettante a titolo di trattamento accessorio di cui al presente C.C.I.A. non verranno erogate per l'anno in corso le indennità in esso previste;
2. Al personale che nel corso dell'anno precedente abbia percepito a titolo di compensi finanziati dall'esterno (quali ad esempio proventi c/terzi, altri progetti finanziati dall'esterno ecc..) un importo complessivo inferiore a quanto spettante a titolo di trattamento accessorio di cui al presente C.C.I.A. per l'anno in corso verrà erogata solo la differenza tra quanto spettante a titolo di trattamento accessorio e quanto percepito a titolo di compenso finanziato dall'esterno.

Articolo 11 - Disposizioni particolari

1. Per il personale in regime di part-time, le quote vengono rapportate in misura proporzionale all'orario di lavoro ad eccezione delle indennità di responsabilità e della retribuzione di posizione;
2. Tutte le indennità sono corrisposte insieme allo stipendio del mese successivo a quello relativo all'effettuazione delle prestazioni che danno diritto a percepire l'indennità previste, ove non subordinate a relazioni o valutazioni nel merito;
3. Le parti concordano che, ai sensi dell'art.88 comma 5 CCNL 2006/2009, le risorse variabili non contrattate del fondo ex art.87, pari ad euro 49.049,57 vengono destinate a valere sul contratto 2016 al finanziamento del sistema premiale previsto dal "sistema di valutazione della prestazione individuale ed organizzativa";
4. Le parti concordano che ai sensi dell'art. 88 comma 5 CCNL 2006/2009 le risorse variabili ex art. 90, pari ad euro 16.098,52 sono portate ad incremento delle risorse variabili del rispettivo fondo per l'anno 2016.



TITOLO V
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Articolo 12 –Progressione economica all'interno della categoria (Art. 79 CCNL 2006-2009)

- 1 Le parti concordano di destinare al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (PEO-Progressioni Economiche Orizzontali) per l'anno 2015 € 8.549,63;
- 2 Le parti concordano, altresì, di rinviare ad un successivo accordo la determinazione di criteri di selezione ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 2006-2009.

Somma lorda totale prevista per l'anno 2015 € 8.549,63

TITOLO VI
DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 13 - Disposizioni finali

- 1 Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata;
- 2 Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti;
- 3 Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraccitate disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del CCIA conforme con il dettato legislativo e contrattuale.

Dichiarazione congiunta delle parti

Le parti si impegnano a riprendere le trattative a partire dal prossimo mese di settembre 2015 anche al fine di valutare la disponibilità di eventuali risorse aggiuntive e per analizzare ulteriormente determinati istituti contrattuali che necessitano di specificazioni.

Teramo, 5 OTT. 2015

La delegazione di parte pubblica:

Il Rettore, Luciano D'Amico

La Direttrice Generale, Maria Orfeo

Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL Università, Fabrizio Nardi

CONFSAL-SNALS, Gabriella Quieti

CSA di CISAL UNIVERSITA', Natalia Izzi

FLC CGIL, Adolfo Braga

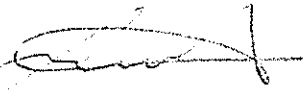
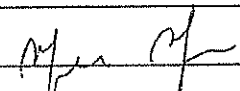
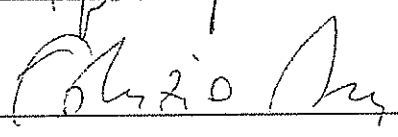
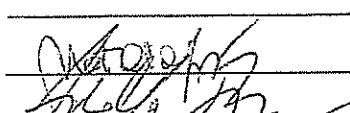
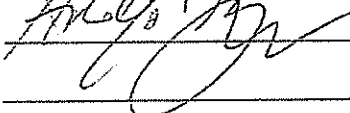
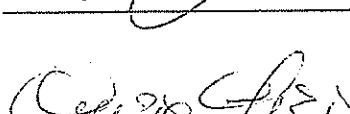
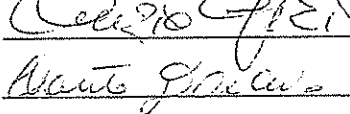

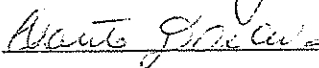
UIL RUA, Francesco Sarti

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Cinzia Cipriani

Evarita D'Archivio

Cesare Giovannelli



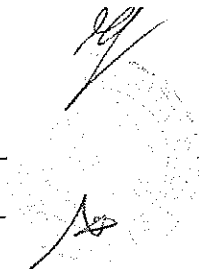



Elena Perrotta

Raffale Soru

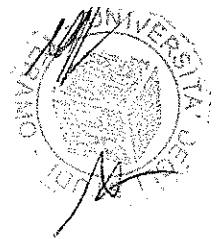
Alfredo Salvatori

Perrotta
Soru
Salvatori

A handwritten signature in the top right corner, partially overlapping a circular stamp. The signature appears to be 'Soru' or similar. The stamp is a circular seal with a dotted or textured border.A handwritten signature, possibly 'Soru', located in the lower right quadrant of the page.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO



La Direttrice Generale

Circolare n. 15 del 15/10/2015

*Ai Responsabili delle Aree, Servizi e Uffici
Al Personale Tecnico - Amministrativo e di Biblioteca di Ateneo*

E p.c.

Ai Presidi delle Facoltà

Oggetto: Sistema di Misurazione e valutazione e avvio progetti (anno 2015). Scadenza 30 ottobre 2015

Care Colleghe e Cari Colleghi,

al fine di dare attuazione al Sistema di Misurazione e Valutazione, nella parte relativa alla premialità del personale di categoria B, C e D, si rende necessario individuare la linea strategica per la definizione dei Progetti di miglioramento da attuare nel biennio 2015 e 2016.

Nell'ambito di questa, ciascuna Area o Struttura, per il tramite del proprio responsabile, dovrà individuare un progetto di miglioramento (anche biennale con una fase intermedia al 31.12.2015) che deve inserirsi nell'azione strategica della semplificazione amministrativa.

Le proposte potranno riguardare trasversalmente anche più strutture o Aree che, nell'ottica di visione per processi, permettono una progettualità sfidante e di più ampia condivisione.

La scelta della semplificazione amministrativa si rende necessaria se si osserva il contesto interno ed esterno in cui l'ateneo attualmente opera. I risultati ottenuti negli ultimi anni mirano a rendere l'organizzazione più snella e più flessibile, in sintonia con le esigenze degli utenti e ciò anche al fine di conquistare una posizione di sempre maggior rilievo nel panorama del sistema universitario.

I nostri utenti non si attendono la perfezione ma si aspettano da noi la soluzione ai loro problemi e quesiti. La nostra visione di semplificazione, quindi, deve basarsi proprio su questo fine ultimo cercando di affrontare la complessità di una organizzazione attraverso semplici principi: visione per processi che conduce ad individuare quelle attività che non producono valore, condivisione e orientamento al risultato.

È evidente che per raggiungere una tale ambizione, per migliorare sempre ed in modo continuo, occorre aderire alla logica dei piccoli passi. Tale visione non può, quindi, che suggerire l'adozione di progetti si sfidanti ma che tengano anche conto delle risorse attuali per una attuazione degli stessi nel breve periodo. Si tratta, in sostanza, di porre insieme quelle soluzioni che semplificando le attività amministrative arrecano benefici ai nostri utenti e quindi a tutti noi.

A semplice titolo esemplificativo e senza pretesa di esaustività, tra i progetti si quelli relativi alla mappatura dei processi, alla dematerializzazione finalizzata a rendere i servizi più snelli ed economici, alla semplificazione delle procedure di verifica sulle autocertificazioni e delle procedure in sinergia tra Amministrazione centrale e Facoltà, quali la gestione dei contratti del personale, delle procedure di acquisto di beni e servizi nonché tutte quelle iniziative che, anche attraverso il rinnovo tecnologico, hanno come finalità tale obiettivo strategico. Particolare attenzione dovrà

STAFF/MO/Edo

Università degli Studi di Teramo
Via R. Balzarini, 1 - 64100 Teramo
direttoregenerale@unite.it - direttoregenerale@pec.unite.it
Tel. +39.0861.266327/6214
Fax. +39.0861.266268
www.unite.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO



La Direttrice Generale

essere dedicata alla razionalizzazione e semplificazione dei processi fra Area Ricerca e servizi della ricerca delle Facoltà.

Ad ulteriore input, potrà essere utile osservare i nostri tempi medi di risposta che pur attestandosi sui 30 giorni lavorativi, in alcuni casi potrebbero essere notevolmente ridotti poiché l'utilizzo di uno strumento informatico, la creazione di una modulistica *ad hoc* o piuttosto lo snellimento di una procedura che prevede un ristretto numero di "passaggi di scrivania" consentirebbe un intervento di risposta di poche ore. Anche l'aspetto della comunicazione diventa un nodo centrale in termini di impatto sulla semplificazione per cui, sempre nell'ottica esemplificativa, mettere a disposizione dell'utente (interno o esterno che sia) una modulistica semplice, facilmente reperibile e affiancata da eventuali Faq con l'indicazione di contatti utili, non può che contribuire a generare valore.

Alla luce di tale premessa, **entro il 30 ottobre p.v.**, dovrà essere inviata alla Direzione generale (direttoregenerale@unite.it) una proposta di progetto secondo una scheda sintetica di Area/Struttura/Facoltà allegata alla presente, in cui individuare:

- *Titolo del progetto (nell'ambito della linea di azione determinata);*
- *Descrizione sintetica;*
- *Obiettivi del progetto;*
- *Fasi e tempi;*
- *Risultati attesi;*
- *Indicatori quantitativi-qualitativi;*
- *Persone coinvolte.*

La scheda verrà validata entro il mese di ottobre dalla Direzione e pubblicata nella intranet di Ateneo. È importante che nel Progetto siano coinvolte tutte le persone della struttura.

Nel mese di gennaio si provvederà a raccogliere le schede di valutazione a consuntivo contenute nel Sistema di Misurazione, al fine di verificare il risultato raggiunto per l'erogazione dell'indennità di premialità.

Cordiali saluti.

Maria Orfeo