



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA IPOTESI DI ACCORDO 3 MARZO 2017
redatta in conformità allo schema della circolare MEF-DRGS-IGOP n°25 del 19 luglio 2012

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

Data di sottoscrizione	3 marzo 2017
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2017 – 31 dicembre 2017
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Delegata del Rettore per le relazioni sindacali; Componente: Direttore Generale Esperti: Dirigente Area risorse umane, Responsabile Ufficio relazioni sindacali e Responsabile UOB Monitoraggio costo del lavoro.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU; FLC-CGIL; CISL Fed. Università; UIL RUA; CONFSAL Fed. SNALS Univ./CISAPUNI; CSA della CISAL Università</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FLC-CGIL; CISL Fed. Università; UIL RUA; CONFSAL Federazione SNALS Università / CISAPUNI; CSA della CISAL Università;</p>
Soggetti destinatari	Personale del comparto, con esclusione di quello destinatario dell'art. 64 del vigente CCNL
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- Modifica del CCI 30 dicembre 2010 e s.m.i.;- Ridefinizione (a consuntivo) dei criteri di ripartizione dei fondi 2016;- Definizione dei criteri di ripartizione dei fondi 2017.

procedura e degli atti propedeutici	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>(informazione inserita successivamente alla stipula dell'ipotesi di accordo)</i></p> <p>La certificazione positiva è stata resa dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n° 88 del 28 marzo 2017</p>
--	---	---



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

<p>della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Il piano della performance 2017-2019 è stato adottato, a seguito di deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°8 del 31 gennaio 2017, come sezione n° 2 del Piano Integrato.</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (nonché dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013)</p> <p>Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità dell'Università degli studi di Palermo (anni 2016-2018) è stato adottato, a seguito di deliberazione del Consiglio di Amministrazione, n°8 del 31 gennaio 2017, come sezione n. 4 del Piano Integrato.</p> <p>Il Programma viene pubblicato nel sito istituzionale dell'Ateneo in formato aperto e standardizzato e, periodicamente, ne viene riportato lo stato di attuazione.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 21 del d.lgs. 33/2013</p> <p>Nel sito istituzionale dell'Ateneo di Palermo è prevista un'apposita sezione, di facile accesso e consultazione, raggiungibile da un link posto nella <i>homepage</i> del sito stesso, denominata "Amministrazione trasparente".</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p> <p>La relazione sulla performance relativa all'anno 2015 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 giugno 2016 punto 25 all'ordine del giorno ed è stata validata dall'OIV nella seduta del 13 luglio 2016.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'accordo

(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, in modo da fornire un quadro esauritivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.*

La sessione negoziale 2017, svoltasi sulle materie di cui alla Scheda 1.1 del precedente Modulo, è stata formalmente avviata con la seduta di contrattazione integrativa del 3 novembre 2016 ed è stata caratterizzata da numerose riunioni delle Delegazioni trattanti.

Il negoziato è stato caratterizzato da un lungo dibattito sulla revisione di alcune parti del vigente CCI la cui trattazione è ascrivibile all'autonoma determinazione dirigenziale. Atteso che, con la modifica dell'art. 40 del d.lgs. 165/2001 vengono disapplicate le disposizioni del CCNL che demandano alla sede integrativa la contrattazione degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro, la delegazione di parte pubblica, anche in considerazione del processo di riorganizzazione attualmente in atto presso l'Ateneo, ha proposto di regolare all'interno del corpo contrattuale l'individuazione dei criteri di attribuzione degli incarichi di responsabilità piuttosto che disciplinare in dettaglio la parte relativa all'individuazione delle specifiche posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche. Per quanto attiene, poi, alla correlazione degli incarichi per posizioni organizzative al valore delle indennità, riconducibili a tre diverse fasce, la delegazione di parte pubblica ha previsto l'introduzione di un sistema di pesatura delle posizioni stesse, basato sullo sviluppo di parametri specificamente individuati volti a misurare il livello di responsabilità, la complessità delle competenze attribuite, la specializzazione richiesta dai compiti affidati e le caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

A tal proposito, la RSU e tutte le OO. SS., pur riconoscendo che la materia degli incarichi di posizione e di responsabilità nel testo fino ad oggi vigente risulta eccedere gli ambiti propriamente demandati alla contrattazione di secondo livello e accettando l'introduzione di un sistema di pesatura degli stessi, hanno proposto di non modificare l'impostazione dell'articolato del contratto integrativo vigente, anche in relazione ai contenuti dell'Accordo Quadro del pubblico impiego del 30 novembre 2016.

La delegazione di parte pubblica, anche in considerazione del fatto che la riorganizzazione avverrà nel corso del 2017 e si protrarrà nel 2018, ha convenuto, per il periodo di transizione, di apportare le modifiche in materia di criteri e pesature, pur mantenendo l'articolazione a suo tempo definita dalle Delegazioni trattanti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

Entrando nel merito dell'Accordo si riportano di seguito le novità più rilevanti:

- Introduzione di un meccanismo di graduazione delle indennità per posizioni organizzative su tre nuove fasce in relazione alla pesatura delle posizioni stesse secondo i criteri di seguito riportati:

Livello di responsabilità	Autonomia decisionale
	Livello di controllo
	Risorse economiche gestite
Complessità delle competenze attribuite	Risorse umane gestite
	Contesto di relazione
Specializzazione richiesta dai compiti affidati	Formazione richiesta
	Esperienza di lavoro richiesta
	Tipologia di attività svolte
Caratteristiche innovative delle professionalità richieste	Difficoltà del processo
	Impatto (interno/esterno)

- Revisione di alcuni aspetti legati alla remunerazione del lavoro disagiato. In particolare:
 1. Rimodulazione della modalità di attribuzione dell'indennità di *front-office* destinata al personale in servizio presso le Segreterie studenti che, da fissa, diventa variabile in relazione all'effettivo servizio reso nelle attività di ricevimento, informazione, orientamento e assistenza agli studenti;
 2. Ridefinizione dell'importo dell'indennità di *staff* per il personale in servizio presso le strutture di Rettorato e Direzione Generale che è tenuto a prestare servizio in orari difformi da quelli previsti per le altre strutture dell'Ateneo;
 3. Istituzione di una indennità di *Addetto alla guida di rappresentanza* destinata, per le stesse motivazioni di cui al punto precedente, al personale addetto alla guida delle autovetture di rappresentanza.

Ulteriore problematica che ha fortemente condizionato lo svolgimento del negoziato è stata la richiesta da parte di tutte le OO.SS. della necessità di rivedere i Regolamenti di Ateneo riguardanti il personale. Riconoscendo che taluni aspetti trattati nei vari Regolamenti vadano rivisti, la delegazione di parte pubblica si è espressa impegnandosi a procedere al riesame degli stessi successivamente alla stipula definitiva dell'accordo.

Il negoziato è, quindi, proseguito sulla parte economica, come di seguito rappresentato.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse di Fondi ex artt. 87 e 90 CCNL.*

La costituzione del fondo scaturisce, oltre che dalla contabilizzazione delle risorse fisse e variabili, anche dalla determinazione delle decurtazioni da operare in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio in applicazione dell'art. 1, comma 236 della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016). Atteso che la certezza del numero dei dipendenti cessati nel corso dell'anno non si può avere che alla fine dell'anno medesimo, come ormai succede dall'entrata in vigore del d.l. 78/2010 e della Circolare MEF-RGS n. 12 del 2011 che hanno introdotto il metodo di calcolo basato sul valore medio dei presenti nell'anno di riferimento, il fondo viene necessariamente verificato ed, eventualmente, rideterminato a consuntivo.

Per quanto fin ora esposto, il negoziato che annualmente viene avviato per l'individuazione dei criteri di ripartizione delle risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio tra i diversi istituti contrattuali, viene preceduto dalla revisione dell'accordo stipulato l'anno precedente per le medesime finalità. In particolare, per l'anno 2016, in relazione alla consistenza del personale in servizio al 31 dicembre, si rileva una minore percentuale di decurtazione ex l. 208/2015 rispetto a quella inizialmente stimata nella costituzione del fondo di cui all'Accordo del 27 maggio 2016 (si rimanda all'allegata Relazione tecnico-finanziaria). Il fondo, pertanto, risulta essere complessivamente pari a € 4.688.241 (al netto degli oneri c.e.), di cui € 838.000 per il personale EP ed € 3.850.241 per il personale B-C-D, la cui ripartizione fra i vari istituti contrattuali è di seguito riportata:

tipologia fondo	costo 2016 (al netto degli oneri c.e.)
Produttività individuale	€ 844.653
Produttività collettiva	€ 1.521.599
Indennità di responsabilità	€ 982.132
Lavoro disagiato	€ 101.857
Fondo PEO	€ 400.000
TOTALE Fondo ex art. 87 CCNL	€ 3.850.241
TOTALE Fondo ex art. 90 CCNL	€ 838.000

Prima di procedere alla determinazione dei criteri di ripartizione per l'anno 2017, la delegazione di parte pubblica ha introdotto l'argomento relativo alla costituzione del fondo non nascondendo la difficoltà di gestire una diminuzione dello stesso di circa € 1.300.000 rispetto all'anno precedente, dovuta sia alla stratificazione delle norme che hanno decurtato stabilmente le risorse fisse e continuative a causa dell'effetto moltiplicativo prodotto dalla riduzione proporzionale del personale in



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

servizio di cui si è già detto, sia all'assottigliarsi delle risorse variabili, quali ad esempio le risorse provenienti dall'attività in conto terzi.

In tale contesto va tenuto in debita considerazione il fatto, non certamente trascurabile, che lo scorso 30 novembre 2016 il CdA ha approvato le linee guida per la riorganizzazione dell'Amministrazione che, in accordo con le linee programmatiche del Magnifico Rettore ispirate a logiche di maggiore efficienza, promuovono tra l'altro il *miglioramento dei servizi resi agli studenti* in quanto principali portatori di interesse. Rinnovamento delle segreterie studenti, potenziamento delle attività a supporto della internazionalizzazione, razionalizzazione dell'attività del Sistema bibliotecario d'Ateneo sono alcuni dei punti principali della nuova proposta organizzativa che l'Amministrazione intende realizzare assicurando un adeguato livello quali-quantitativo dei servizi anche mediante il coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo.

E, però, evidente che il maggior coinvolgimento richiesto al personale al fine di migliorare il livello di efficienza risulta in contrasto con la drastica riduzione delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio. In altre parole, *“il percorso di miglioramento organizzativo orientato al miglioramento continuo, cioè alla graduale e continua crescita dell'efficienza, dell'innovazione e della qualità dei servizi”* tracciato nelle Linee guida per la riorganizzazione dell'Amministrazione, non trova riscontro in una adeguata remunerazione del personale coinvolto. La variazione negativa di € 1.300.000 circa rispetto all'anno precedente determina un abbattimento degli importi delle voci di trattamento accessorio che non solo non consentirebbe il finanziamento di eventuali posizioni organizzative funzionali alla riorganizzazione, ma non assicurerebbe neanche la copertura di quelle attuali. Analoga considerazione vale per il finanziamento della produttività che, collegato al sistema di valutazione della performance, ha lo scopo di orientare le prestazioni dei lavoratori verso una maggiore partecipazione dei singoli (anche non titolari di posizioni organizzative e/o funzioni specialistiche) al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo.

Tutto ciò premesso e in considerazione del fatto che il maggiore sforzo richiesto dal personale coinvolto nel processo di riorganizzazione dell'Amministrazione è prevalentemente orientato al miglioramento dei servizi agli studenti, le cui tasse di iscrizione ai corsi di laurea sono una delle fonti di finanziamento del bilancio universitario, l'Amministrazione ha ritenuto di poter applicare il comma 2 dell'art. 87 del vigente CCNL – Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale - che prevede che *“in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio”*.

Pertanto, in fase di predisposizione di budget per il Bilancio Unico d'Ateneo per l'anno 2017, approvato dal CdA nella seduta del 20 dicembre 2016, è stato stanziato nel rispetto dei limiti vigenti



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

un importo forfettariamente stimato in € 680.000, quale quota di finanziamento della riorganizzazione orientata anche al miglioramento dei servizi agli studenti.

Per l'anno 2017, quindi, il fondo ex art. 87 CCNL, ammonta a € 3.238.383 (al netto degli oneri a carico ente), risultando comunque inferiore di oltre € 600.000 rispetto a quello dell'anno precedente; il fondo ex art. 90 ammonta a € 838.000 (al netto degli oneri a carico ente), rimanendo invariato rispetto al 2016.

Le Delegazioni trattanti, con l'ipotesi di accordo del 3 marzo 2017, hanno deciso di suddividere le risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa nella seguente maniera:

tipologia fondo	costo 2017 (al netto degli oneri c.e.)
Produttività individuale	€ 253.383
Produttività collettiva	€ 1.550.000
Indennità di responsabilità	€ 1.100.000
Lavoro disagiato	€ 165.000
Fondo PEO	€ 170.000
TOTALE Fondo ex art. 87 CCNL	€ 3.238.383
TOTALE Fondo ex art. 90 CCNL	€ 838.000

La suddivisione risulta coerente con il piano per l'implementazione del nuovo modello organizzativo che descrive nel dettaglio il cronoprogramma dei processi e delle attività che saranno posti in essere nel corso del 2017, in coerenza con il Piano integrato di Ateneo 2017-2019 approvato dal CdA nella seduta del 31 gennaio 2017.

c) *Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.*

E' sostituito e annullato il previgente CCI. Con l'ipotesi di accordo del 3 marzo 2017 viene rivista la disciplina inerente l'attribuzione degli incarichi ex art. 91 del vigente CCNL ma, nelle more che vengano formalizzate le pesature delle singole posizioni e che vengano attribuite le funzioni specialistiche, il valore delle indennità di responsabilità rimane quello previsto dal previgente CCI, come da ultimo modificato con l'accordo del 4 febbraio 2015.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

d) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.*

Si evidenzia che la quota prevalente del trattamento accessorio del personale del comparto è destinata al finanziamento degli istituti correlati ai principi di meritocrazia e premialità e viene erogata a seguito del raggiungimento degli obiettivi mediante l'utilizzo di indicatori espressamente individuati nel Regolamento per la valutazione della performance del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università di Palermo.

Si precisa che anche la retribuzione di risultato del personale di categoria EP e il saldo dell'indennità di responsabilità, oltre che le progressioni economiche, vengono attribuiti a seguito di valutazione positiva dei risultati.

e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).*

Con l'ipotesi di accordo del 3 marzo 2017 è stato previsto anche per il 2017 il finanziamento delle progressioni orizzontali. Le risorse destinate a questo scopo sono notevolmente inferiori rispetto a quelle degli anni precedenti. Esse, in linea con le disposizioni dell'art. 23 del d.lgs. 150/2009, vengono impiegate in relazione agli esiti di una procedura di tipo concorsuale che tiene conto anche della valutazione della performance e che si conclude con la redazione di una graduatoria di merito atta a garantire un adeguato livello di selettività.

f) *Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del d.lgs. 150/2009.*

Con il Piano della Performance incluso nel Piano Integrato 2017/2019 sono stati definiti gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ateneo.

Nel prossimo triennio l'Ateneo si propone di implementare l'organizzazione interna al fine di innalzare la qualità dei servizi erogati agli studenti e rispondere in maniera sempre più efficace alle loro richieste attraverso il miglioramento della didattica, della ricerca e dell'internazionalizzazione, nonché mediante l'implementazione delle attività della terza missione e la riorganizzazione del personale. Il cambiamento organizzativo avverrà per gradi e, in una prima fase, riguarderà quasi interamente il rinnovo del modello organizzativo dell'Amministrazione centrale, come descritto nel documento sulle Linee guida approvate dal CdA nella seduta del 30 novembre 2016. Atteso che esso è orien-



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

tato verso un migliore presidio delle attività al fine di assicurare un adeguato livello qualitativo dei servizi, l'adeguamento della disciplina contrattuale alla nuova formula organizzativa diventa necessaria per ottenere una più efficace utilizzazione e valorizzazione del personale tecnico-amministrativo coinvolto.

g) *Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Non si ritiene che vi siano ulteriori informazioni utili allo scopo rispetto a quelle già fornite.

Palermo, 21 marzo 2017

La Responsabile del procedimento

Dott.ssa Romina A. Pipitone

Il Direttore Generale

Dott. Antonio Romeo

