



AZIENDA PER IL DIRITTO AGLI STUDI UNIVERSITARI
Viale Unità d'Italia 32/A
CHIETI SCALO

Il presente documento, redatto secondo gli schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001) di cui alla circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012 e del parere ARAN del 03/03/2016 e tenuto conto delle note applicative alla predetta circolare ed in particolare dei vari moduli in cui le predette note si articolano, adeguate alla realtà aziendale, si pone lo scopo di rappresentare dettagliatamente la costituzione e l'utilizzo del fondo per la gestione delle risorse umane anno 2019 tenuto conto della relativa compatibilità economico-finanziaria.

Modulo 1 - Scheda 1.1

II.1 – Modulo 1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Avv. Teresa Mazzarulli, Direttore dell'Azienda Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP- CGIL FP-CISL C.I.S.AL. Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL FP-CISL CISAL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente comparto Regioni ed Autonomie Locali
Materie trattate dal contratto integrativo	Fondo Gestione Risorse Umane anno 2019 .

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione illustrativa e tecnico finanziaria è trasmessa al Collegio dei Revisori per la certificazione del caso ai sensi dell'art. 40, c3 sexies del D. Lgs. 165/2001. La certificazione del Collegio dei Revisori unitamente al fondo anno 2019 e alla presente relazione sarà pubblicata sul sito dell'Ente.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato approvato il Piano della Performance 2019 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 adottato per presa d'atto dal CdA con deliberazione n. 2 del 29/01/2019.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal CdA di questo Ente con deliberazione n. 4 del 31 gennaio 2014 aggiornato con deliberazione Cda n. 66 del 18.12.2018.
		L'Azienda in adempimento alle prescrizioni di cui al D. Lgs. 33/2013 ha costituito la sezione web "operazione trasparenza" ed ha provveduto, e provvede regolarmente, al tempestivo inserimento dei dati in proprio possesso e dei dati afferenti a terzi comunicati all'Ente dagli interessati.
	La Relazione della Performance è stata acquisita dall'OIV	
Eventuali osservazioni		

II.2 - 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

La costituzione del Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane per l'anno 2019 è disciplinata dall'art. 67 del CCNL 21/5/2018 del comparto Funzioni Locali che sostanzialmente conferma un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili indicate dall'art. 31 comma 2 del CCNL del 22/01/2004, con alcune innovazioni di seguito specificate.

Dall'anno 2018 infatti il Fondo per lo Sviluppo delle Risorse Umane, costituito con ordinanza n. 21 del 5 febbraio 2018, da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili dell'anno 2017, certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti, comprese quelle dello specifico fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto.

Il nuovo CCNL ha confermato il "tetto" di cui all'art.23 del D. Lgs. 75/2017 che ha abrogato, con effetto retroattivo dal 1° gennaio 2017, il comma 236, articolo 1, della Legge 208/2015 che prevedeva una riduzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in conseguenza delle cessazioni di personale nel corso dell'anno, ma ha stabilito, come

limitazione del fondo, sia per il personale delle categorie che quello con qualifica dirigenziale, l'ammontare del fondo 2016.

L'ammontare del fondo 2016, come da ordinanza n. 93 del 24 marzo 2016 era di €. 157.212,30 per cui occorre riconfermare anche per il 2019 tale importo come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con alcuni incrementi, come di seguito specificato.

In applicazione dell'art. 15 del CCNL e del predetto art. 67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, sono corrisposte a carico dei bilanci, per cui, atteso che nel 2017 la parte riferita alla retribuzione delle Aree ammontava ad €. 73.968,97 il fondo 2019 è dato da €.160.902,61 - €. 73.968,97 = €. 86.933,86

La costituzione del fondo 2018 non ha tenuto conto della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21/5/2018, in quanto precedentemente costituito, positivamente interpretata dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione 19/2018 con la quale le parti hanno concordato una rivalutazione del fondo per effetto degli aumenti contrattuali sulle progressioni orizzontali di cui al predetto CCNL 21/05/2018 e che detto incremento non è assoggettato ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica. Per gli effetti di quanto sopra specificato il fondo 2019 è stato incrementato di €.2.608,71, somma corrisposta per gli aumenti contrattuali sulle PEO per cui:

€, 157.212,30 + €. 2.608,71 = €. 159.821,01

A detta somma è, altresì, da aggiungere alla parte stabile l'incremento (la cui applicabilità è stata positivamente giudicata nella stessa deliberazione n. 9/2018 della Sez. Autonomie della Corte dei Conti) di un importo, su base annua, pari ad €. 83,20 per le unità in servizio alla data del 31.12.2015, come previsto dal comma 1, lett. b) dell'art. 67 CCNL 21/5/2018 Funzioni Locali. Le unità lavorative presenti in Azienda al 31/12/2015 erano n. 13 per cui l'incremento ammonta ad €. 1.081,60;

€, 159.821,01 + €. 1.081,60 = €. 160.902,61

In particolare, il Fondo è finalizzato al finanziamento delle voci afferenti alle speciali responsabilità, alle progressioni economiche in essere, all'indennità di comparto quota fondo, ed al sistema delle performance.

In questa sede si ritiene di dover comunque precisare che l'erogazione degli incentivi collegati alla performance organizzativa ed individuale risponde a scrupolosi principi di meritocrazia, misurabile tramite schede di valutazione approvate dal CCDI, analoghe a quelle della Regione Abruzzo.

Gli obiettivi strategici 2019/2021 sono in continuità con quelli stabiliti per il triennio 2018/2020 riguardano fasi ulteriori che per l'anno 2019 sono quelli di seguito riportati e dettagliati nelle apposite schede:

- 1) Monitoraggio: a) Provvedimenti e atti originali digitali interni ed esterni ivi inclusa la modulistica; b) Messa a regime del progetto di fascicolazione informatica di tutti gli atti e provvedimenti aziendali c) Piano di automazione dati e documenti nelle sezioni: Amministrazione trasparente, Gare e appalti, Bandi e concorsi;
- 2) Adozione distinta del Piano Performance e del Piano della Prevenzione Corruzione con gestione unitaria finalizzata alla loro integrazione;
- 3) Gestione dei percorsi di residenzialità universitaria ex IV Bando L.338/2000;
- 4) Valutazione dei Servizi ADSU con metodologie innovative.

La previsione per tutte le Aree Organizzative dell'obiettivo operativo "Agenda digitale 5.0: la messa a regime del progetto riguardante l'archiviazione e fascicolazione informatica di tutti gli atti e provvedimenti digitali evidenzia in continuità con l'anno 2018 l'importanza che l'Azienda riconosce all'attuale fase di transizione digitale in collegamento con la prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'azione amministrativa sviluppando per ogni area specifiche attività digitali.

Il principio meritocratico si estende anche all'attribuzione degli incarichi di speciale responsabilità.

Detti progetti sono stati individuati dal Piano Performance quali obiettivi strategici aziendali alla cui definizione partecipano, ciascuno in ragione del proprio ruolo e competenze, tutti i dipendenti dell'Azienda.

COSTITUZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ANNO 2019	
FONDO ANNO 2016 - RISORSE STORICIZZATE	€ 157.212,30
FONDO ANNO 2019	€ 157.212,30
Fondo consolidato	€ 157.212,30
ART. 67 COMMA 2 a) CCNL 21.05,2018 (€ 83,20 x 13)	€ 1.081,60
ART. 67 COMMA 2 b) CCNL 21.05,2018 (differenziale PEO)	€ 2.608,71
TOTALE	€ 160.902,61
POSIZIONI ORGANIZZATIVE CAT D anno 2017	€ 59.175,00
INDENNITA' DI RISULTATO CAT. D anno 2017	€ 14.793,75
somme da spostare in bilancio ai sensi degli articoli 15 e 67 del CCNL 21/5/2018 Funzioni Locali	€ 73.968,75
TOTALE FONDO	€ 86.933,86

ECONOMIE FONDO SVILUPPO RISORSE UMANE 2018

	STANZIATO	EROGATO	DA EROGARE	TOTALE	ECONOMIE
PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE	€ 26.859,43				
PREVISIONE PEO 2018	€ 10.695,18				
TOTALE	€ 37.554,61	€ 37.554,61		€ 37.554,61	€ -
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 59.175,00	€ 59.175,00		€ 59.175,00	€ -
INDENNITA' DI RISULTATO	€ 14.793,75	€ -	€ 14.793,75	€ 14.793,75	
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 6.580,80	€ 6.580,80		€ 6.580,80	€ -
INDENNITA' DI SPECIALE RESPONSABILITA' CAT. B C D	€ 18.000,00	€ 17.431,66		€ 17.431,66	€ 568,34
PERFORMANCE 2018	€ 19.909,91		€ 19.186,42	€ 19.186,42	€ 723,49
TOTALE	€ 156.014,07	€ 120.742,07	€33.980,17	€ 154.722,24	€ 1.291,83
STRAORDINARIO	€ 1.398,60	€ 179,49			€ 1.219,11 economie straord anno 2018

Nel 2017, a titolo prudenziale, il fondo è stato decurtato di €. 1.635,00 ai sensi della normativa vigente sulle decurtazioni rispetto alle cessazioni, articolo di legge abrogato, con effetto retroattivo dal 1° gennaio 2017, il comma 236, articolo 1, della Legge 208/2015 che prevedeva una riduzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in conseguenza delle cessazioni di personale nel corso dell'anno, ma ha stabilito, come limitazione del fondo, sia per il personale delle categorie che quello con qualifica dirigenziale, l'ammontare del fondo 2016.

III.1 - Modulo I La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2018

III.1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Risorse storiche	
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl EELL 02-05 e art 32)	€. 128.461,83
Incrementi contrattuali	
Incrementi Ccnl 04-05 EELL (art. 4)	€. 6.842,47
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 4 c. 2 Ccnl EEL 00-01)	20.709,77
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità €. 156.014,07	
III.1.2.-Sezione II Risorse variabili	
Economie Fondo anno precedente	€. 0
Risp. straordinario anno precedente	€. 0

Totale risorse variabili €. 19.909,91

III 1.4 - Sezione IV Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Risorse variabili(derivanti da economie di bilancio 2018 non sottoposte al limite fissato
€. 1.291,83

TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE €. 86.933,86

N.B.: oltre ai suindicati importi riferiti al fondo per la gestione delle risorse umane, si ritiene utile precisare che il “fondo per il lavoro straordinario” riferito all’annualità in corso è pari a €. 1.398,60

III.1.5 - Sezione V Risorse temporaneamente allocate all’esterno del Fondo

Sezione non pertinente.

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per contrattazione integrativa

III.2.1 - Sezione I Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Le risorse non disponibili del fondo gestione risorse umane anno 2019 sono rappresentate dalle seguenti voci: progressioni orizzontali storicizzate, l’indennità di comparto quota fondo, le speciali responsabilità, le posizioni organizzative e l’indennità di risultato e la previsione per le posizioni organizzative.

In particolare gli importi relativi alle speciali responsabilità sono già stati definiti in sede di CCDI stipulato nel 2012 mentre gli importi delle posizioni organizzative e dell’indennità di risultato sono stati definiti in sede di negoziazione per l’anno 2015.

Di seguito si riportano le summenzionate poste con l’indicazione dei relativi importi previsti:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE	€	40.031,94
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€	59.175,00
PREVISIONE PEO 2019 CAT. B E C	€	1.188,01
PEO CAT B, C E D NUOVO CCNL	€.	6.021,60
INDENNITA' DI RISULTATO	€	14.793,75
INDENNITA' DI COMPARTO	€	6.580,80
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' CAT. B ,C,D	€	18.500,00

Si ribadisce che le somme di €. 59.175,00 + €. 14.793,00 = €. 73.968,75 dovranno essere trasferite in apposito capitolo di bilancio ai sensi degli articoli 15 e 67 del nuovo CCNL Funzioni Locali.

III.2.2 - Sezione II Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Con riferimento al fondo anno 2019 le poste specificamente negoziate sono rappresentate dalla performance organizzativa e individuale, come da prospetto che segue:

PERFORMANCE ANNO 2019	€15.830,62
-----------------------	------------

Inoltre, in ossequio alle disposizioni vigenti, anche le economie derivanti dallo straordinario non utilizzate durante l'esercizio 2018, pari a €1.219,11, già incluse nel predetto importo, saranno destinate alla performance dato atto che l'utilizzo di dette economie è possibile solo con riferimento alle risorse variabili.

III.2.3 - Sezione III Destinazioni ancora da regolare

Non ricorrono istituti che devono essere ancora oggetto di negoziazione.

III.2.4 - Sezione IV Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE	€	40.031,94
PREVISIONE PEO 2019 CAT B E C	€.	1.188,01
PEO CAT. B C E D NUOVO CCNL	€	6.021,60
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€	59.175,00
INDENNITA' DI RISULTATO	€	14.793,75
INDENNITA' DI COMPARTO	€	6.580,80
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' CAT. B ,C,D	€	18.500,00

Destinazioni specificamente regolate

PERFORMANCE ANNO 2019	€. 14.611,51 + €. 1.219,11
TOTALE FONDO	€. 160.902,61 - €. 73.968,75

Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE FONDO ANNO 2019	€. 86.933,86
------------------------	--------------

TOTALE FONDO DECURTATO PO E RISULTATO	€. 86.933,86
---------------------------------------	--------------

III.2.6 - 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.

Le destinazioni aventi natura certa e continuativa risultano come riportate nella tabella seguente:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE	CCNL 21.05.2018 art. 68 c.1
INDENNITA' DI COMPARTO	CCNL 21.05.2018 art. 68 c. 1
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' CAT. B ,C,D	CCNL 21.05.2018 art. 68 c. 1

- b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

L'Ente con il CCDI stipulato nel 2015 e con il Piano Performance riferito tanto al 2019 quanto al 2018, ha previsto criteri di attribuzione degli incentivi economici rispettosi del merito ed all'esito del complesso sistema di valutazione del personale, prevedendo, nei casi di valutazione non sufficiente la revoca/non attribuzione della posizione organizzativa e dell'incarico di speciale responsabilità nonché la non erogazione degli incentivi collegati alla performance.

- c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

III.3 - Modulo III Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2019	Fondo 2018	Diff 2019-2018	Fondo 2016
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl EELL 02-05 e art 32)	123.876,44	123.876,44	0	123.876,44

Incrementi contrattuali				
Incrementi Ccnl 04-05 EELL (art. 4) e sussessivi	16.316,40	11.427,86	4.888,54	0
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
Es. RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 4 c. 2 Ccnl EEL 00-01)	20.709,77	20.709,77	////////	0
Totale risorse fisse €. 160.902,61	€.160.902,61	€.156.014,07	€. 4.888,54	
L'importo di €. 160.902,61 dovrà essere decurtato di €. 73.968,75 per cui il fondo diventa di €. 86.933,86				
Risorse variabili				
Attiv. nuovi servizi o riorgan (art. 15 c. 5 - parte variabile Ccnl EELL 98-01)	////////	////////	////////	
Poste variabili non sottoposte all'art 9 comma 2-bis della legge 122/2010				
Economie Fondo anno precedente	€. 0	-	-	€. 11.249,96
Risp. straordinario anno precedente (art. 15 c. 1 lett m) Ccnl EELL 98-01)	€. 1.219,11	-	-	0
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€.157.212,30	€.157.212,30	€.0	€.157.212,30
Risorse variabili	€.15.830,62	€. 19.909,91	4.079,29	33.335,86
Decurtazioni	€.0		€. 0	//////////
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione anno 2019 €.157.212,30 + €. 1.081,60 +€. 2608,71 = €. 160.902,61 - €. 73.968,75= €. 86.933,86				

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018

UTILIZZO FONDO POLITICHE SVILUPPO RISORSE UMANE ANNO 2019	€ 86.933,86
PREVISIONE PEO 2019 CAT B E C	€ 1.188,01
PEO IN ESSERE	€ 40.031,94
PEO CAT. B C E D NUOVO CCNL	€ 6.021,60
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 6.580,80
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' CATEGORIE B C E D	€ 18.500,00
TOTALE	€ 72.322,35
SOMMA DA DESTINARE PER LA PERFORMANCE ANNO 2019	€ 14.611,51
ECONOMIE STRAORDINARIO ANNUALITA' 2018	€ 1.219,11
SOMMA TOTALE DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE 2019	€ 15.830,62
TOTALE SPESA	€ 86.933,86
ONERI RIFLESSI	
CPDEL	€ 20.690,26
ENPDEP	€ 80,85

TFS	€	2.503,70
IRAP	€	7.389,38
TOTALE	€	30.664,19

E' utile precisare che il "fondo per il lavoro straordinario" riferito all'annualità in corso è pari a €. 1.398,60

COSTITUZIONE FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ANNO 2018	
RISORSE STABILI " A "	
FONDO ANNO 2017 - RISORSE STORICIZZATE CON DECURTAZIONE	€ 156.014,07
TOTALE FONDO ANNO 2018	€ 156.014,07
TOTALE " A "	€ 156.014,07
UTILIZZO FONDO	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE	€ 26.859,43
PROGRESSIONI ORIZZONTALI nuove	€ 10.695,18
POSIZIONI ORGANIZZATIVE CAT. D	€ 59.175,00
INDENNITA' DI RISULTATO CAT. D	€ 14.793,75
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 6.580,80
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' CATEGORIA B	€ 8.000,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' CATEGORIA C	€ 10.000,00
TOTALE RISORSE STABILI (A)	€ 136.104,16
SOMMA DA DESTINARE PER LA PERFORMANCE ANNO 2018	€ 19.909,91
TOTALE RISORSE VARIABILI (B)	€ 19.909,91
TOTALE SPESA PRESUNTA (A + B)	€ 156.014,07
LAVORO STRAORDINARIO	€ 1.398,60

Parte III. Modulo 4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Parte III. Modulo 4. Sezione 1. Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nel seguente modo:

1. sul Bilancio di Previsione 2019/2021 – Esercizio Finanziario 2019 macroaggregato 101 alla voce denominata "indennità ed altri compensi etc" Descrizione "Fondo di Produttività" – cap. 35;

2. i relativi oneri sul Bilancio di Previsione Esercizio 2019 – macroaggregato 101 - alla voce denominata “contributi obbligatori per il personale” cap. 25 .
3. la spesa afferente all’IRAP sul Bilancio di Previsione 2019 macroaggregato 102 - alla voce denominata “IRAP” cap. 26 .

In sede di approvazione del Bilancio di Previsione viene redatta ed allegata alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione una specifica tabella che riassume la spesa del personale in servizio oltre alle eventuali acquisizioni di risorse umane in ordine sia alla retribuzione tabellare sia al trattamento accessorio e ai relativi oneri. Pertanto la verifica tra sistema contabile ed erogazione del fondo delle risorse decentrate è costante.

Parte III Modulo 4. Sezione 2. Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell’anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa dell’anno 2019 risulta rispettato come evidenziato nella successiva tabella.

Provvedimento	macroaggregato	Impegno	Importo	Voci	Stanziamiento	Riparto
Delibera CDA n. 47 del 19/10/2017	103 cap.25 (CPDEL-ENPDEP)	2018	€. 116.504,99		€. 167.000,00	
				Tabellare	€. 331.710,00	€. 78.946,98
				Accessorio	€. 157.212,30	€. 37.558,01
				Totale		€. 116.504,99
Delibera CDA n. 47 del 19/10/2017	103 cap.25 (T.F.S.)	2018	€. 11.257,48			
				Tabellare	€. 331.710,00	€. 9.553,24
				Accessorio	€. 157.212,30	€. 1.704,24
				Totale		€. 11.257,48
Delibera CDA n. 47 del 19/10/2017	102 cap.26 (IRAP)	2018	€. 41.558,39		€. 54.500,00	
				Tabellare	€. 331.710,00	€. 28.195,35
				Accessorio	€. 157.212,30	€. 13.363,04
				Totale		€. 41.558,39
Delibera CDA n. 47 del 19/10/2017	101 cap 35 (FONDO TRATT. ACCESSORIO)	2018	€. 157.212,30			
				accessorio	€. 157.212,30	
Delibera CDA n. 47 del 19/10/2017	101 cap.22 (LAVORO STRAORDINARIO)	2018		Lavoro straord.	€. 1.398,60	

Parte III. Modulo 4. Sezione 3. Verifica delle disponibilità finanziarie dell’Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

La puntuale verifica dei mezzi di copertura finanziaria del fondo risulta riscontrabile dalla seguente tabella.

N.B.: Gli stanziamenti sottoindicati afferiscono alle retribuzioni del personale in servizio pari a n. 13 unità

Provvedimento	Macroaggregato	Impegno	Importo	Voci	Stanziamiento	Riparto
Delibera CDA n. 55 del 21/11/2018	103 cap..25 (CPDEL-ENPDEP)	2019	€. 112.971,36			
				Tabellare	€. 309.000,00	€. 73.829,37

				Accessorio	€. 163.822,00	€. 39.141,99
				Totale		€. 112.971,36
Delibera CDA n. 55 del 21/11/2018	103 cap.25 (T.F.S.)	2019	13.617,27			
				Tabellare	€. 309.000,00	€. 8.899,20
				Accessorio	€. 163.822,00	€. 4.718,07
				Totale		€. 13.617,27
Delibera CDA n. 55 del 21/11/2018	102 cap.26 (IRAP)	2019	€. 40.189,877			
				Tabellare	€. 309.000,00	€. 26.265,00
				Accessorio	€. 163.822,00	€. 13.924,87
				Totale		€. 40.189,87
Delibera CDA n. 55 del 21/11/2018	101 cap. .35 (FONDO TRATT. ACCESSORIO)	2019	€. 163.822,00			
				accessorio	€. 163.822,00	
Delibera CDA n. 55 del 21/11/2018	101 cap.22 (LAVORO STRAORDINARIO)	2019		Lavoro straord.	€. 1.398,60	

Dovrà essere costituito il capitolo di bilancio inerente le posizioni organizzative ai sensi degli articoli 15 e 67 nel CCNL Funzioni Locali 2016/2018

Il Responsabile dell'Area Gestione e Sviluppo Risorse Umane

(Sig.ra Gemma Iannucci)

Gemma Iannucci



Il Direttore
Avv. Teresa Mazzarulli

Teresa Mazzarulli



**AZIENDA PER IL DIRITTO AGLI STUDI UNIVERSITARI
(ADSU) DI CHIETI**

Relazione illustrativa alla proposta di accordo decentrato (art. 40, comma 3 sexies, D.lgs. 30.3.2001 n. 165 e circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del 19.7.2012).

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa. Detta relazione è composta di due moduli: 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (scheda 1.1) 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

La presente relazione ha per oggetto il CCDI parte normativa dell'Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di Chieti triennio 2019/2021, il quale si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e s.m.i. e nel contesto contrattuale del CCNL delle Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018. In particolare illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del CCNL utilizzando la modulistica allegata alla circolare del MEF, dipartimento della ragioneria generale dello stato n.25 del 19/07/2012; illustra inoltre, l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; contiene la descrizione degli strumenti premiali ed i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

Il presente accordo rappresenta un "contratto integrativo normativo" che definisce la cornice di regole generali da concordare in sede integrativa; non contiene invece la destinazione e le modalità di utilizzo delle risorse economiche che invece costituisce oggetto di apposito accordo annuale in particolare l'accordo rappresenta l'aggiornamento del precedente contratto parte normativa. Il D.lgs. 150/2009 ha ridefinito gli ambiti ed i limiti della contrattazione collettiva nazionale e di quella integrativa. In particolare ha previsto che la contrattazione integrativa deve essere finalizzata a erogare compensi incentivanti su base meritocratica e selettiva in relazione al raggiungimento della performance: da intendersi sia come performance organizzativa che individuale. In modo particolare il D.lgs. 150/2009 ha stabilito che: è necessario rispettare il principio di corrispettività di cui all'art.7 comma 5 del D.lgs. 165/2001 per cui è fatto divieto di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art.45 comma 3 del D.lgs. 165/2001 si da atto che in data 21/05/2019 la delegazione trattante parte datoriale e la parte sindacale hanno siglato un nuovo testo condiviso di CCDI parte normativa in totale sostituzione del presente accordo a valere per il triennio 2019/2021 e comunque fino a sottoscrizione di nuovo accordo.

Anno 2019

Modulo 1 – Scheda 1.1 illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione	Proposta parte normativa sottoscritta il 5 luglio Sottoscrizione definitiva
------------------------	--

Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti parte pubblica: Avv. Teresa Mazzarulli (Direttore) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (sigle): FP-CGIL, CISL, CISAL Firmatarie della preintesa: FP-CIGL, CISL, CISAL, RSU Firmatarie del contratto: FP-CIGL, CISL, CISAL e RSU Grazia Tarricone
Soggetti destinatari		Personale con qualifica non dirigenziale dell'Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (ADSU) di Chieti
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Fondo trattamento accessorio personale con qualifica non dirigenziale anno 2019
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI, in data 30/07/2019
		Allegato parere del Revisore dei Conti? SI
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009? SI. Il piano è adottato annualmente. L'ultimo con deliberazione del C.d.A. n. 2 del 29 gennaio 2019 Il piano delle performance 2019 è stato pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" voce Performance del sito web www.adsuch.gov.it Sono stati adottati il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il PTPC (Piano triennale Prevenzione Corruzione)? SI. Sono stati adottati con deliberazione del C.d.A n. 66 del 18/12/2018 I documenti sono stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web www.adsuch.gov.it

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione all'utilizzo del fondo ed all'erogazione di risorse premiali; altre informazioni utili. Illustrazione di quanto disposto dal CCDI parte normativa.

Premessa. In data 21.5.2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2016/2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo.

Al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, si è reso necessario pertanto adottare un nuovo contratto decentrato integrativo, che, secondo quanto dispone l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, "ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4" del CCNL 21.5.2018. Il presente contratto decentrato integrativo, sostituisce ed annulla i CCDI precedenti.

Premesso quanto sopra, in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione decentrata.

A) CCDI aziendale 2019-2021

Articolo 1

Disposizioni generali quadro normativo e finalità. La norma contiene disposizioni generali e quadro normativo del CCNL (personale non dirigente – Comparto Funzioni locali).

Articolo 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza. Vengono indicati i tempi di applicazione dell'accordo. si ribadisce che la costituzione del fondo delle risorse decentrate avviene annualmente e con cadenza annuale vengono determinati i criteri e i principi generali in merito all'utilizzo delle risorse economiche determinate per l'anno oggetto di contrattazione.

Articolo 3

verifiche dell'attuazione del contratto. Vengono indicati i principi ispiratori del confronto con le organizzazioni sindacali che vengono improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti.

Articolo 4

Interpretazione autentica dei contratti decentrati. Le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

Articolo 5

Quantificazione delle risorse. L'articolo disciplina i criteri di corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi, prevedendo che l'erogazione di tali compensi avviene secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione della performance, approvato dalla Giunta regionale.

Articolo 6

Strumenti di premialità. Performance organizzativa, performance individuale, premio individuale, le progressioni economiche; le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.67. Sulla base di quanto stabilito dall'art.16 del nuovo CCNL potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili secondo i criteri e le modalità.

Articolo 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. Le risorse finanziarie sono ripartite secondo quanto previsto dal sistema regionale di valutazione.

Articoli 8 e 9

Criteri generali progressioni orizzontali. Si prevedono i criteri e la definizione delle procedure per le progressioni economiche. Le progressioni sono attribuite nel rispetto del CCNL 21 maggio 2018 Funzioni Locali e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.lgs. n.150 del 2009. La disposizione disciplina i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. L'articolo 9 prevede i requisiti necessari per poter accedere alle procedure di selezione finalizzate.

Articoli 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17 - 18

Conferimento, revoca e graduazione incarichi di posizione organizzativa. Il presente disciplinare individua i criteri generali di regolamentazione dell'area delle posizioni organizzative della giunta regionale. Nelle more di una riorganizzazione l'assegnazione delle posizioni organizzative comporterà nuove pesature e nuovi criteri. Durata degli incarichi, graduazione delle posizioni, retribuzione di posizione di risultato e revoca degli incarichi. Il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa avviene con atto motivato del direttore rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto non previsto dalla presente disciplina si applicano le disposizioni dei CCNL vigenti in materia.

Articoli 19 – 20 – 21

I presenti articoli riportano i criteri, la fattispecie, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.

Articolo 22

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. Le specifiche disposizioni di legge si riferiscono ad incentivi tecnici, compensi per avvocatura, diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario.

Articolo 23

Disciplina della performance e del premio individuale. L'articolo disciplina l'attribuzione dei premi correlati alla performance da erogare secondo criteri prestabiliti.

Articolo 24

Differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 69 commi 2 e 3 del CCNL del 21/05/2018 una quota pari al 30% è utilizzata per la maggiorazione del premio individuale del personale che ha conseguito le valutazioni più elevate.

Articolo 25

Banca ore. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire in modo retribuito o come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore, con esclusione dei responsabili di PO.

Articolo 26

Flessibilità dell'orario di lavoro. Il presente articolo disciplina l'orario di lavoro in modo funzionale all'orario di servizio. L'orario aggiuntivo potrà essere effettuato solo per motivate esigenze di servizio e previa autorizzazione del direttore. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari, in base alla normativa vigente potranno essere favoriti nell'utilizzo di forme di lavoro flessibili, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 27

Orario multiperiodale. Detto articolo disciplina l'orario multiperiodale prevedendo la programmazione di lavoro particolare da concordare con il dirigente in presenza di situazioni familiari o di salute documentati per periodi non superiori ad un anno.

Articolo 28

Personale comandato o distaccato. Il presente articolo disciplina il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende. Concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche e a tutte le condizioni previste dal presente CCDI.

Articolo 29

Salario accessorio del personale a tempo parziale. Il presente articolo disciplina il personale assunto con contratto a tempo parziale e concorre agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato.

Articolo 30

Salario accessorio del personale a tempo determinato. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi ed alle indennità previste nel presente CCDI con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Welfare integrativo

Articolo 31

Le risorse relative al "welfare integrativo" di cui all'art.72 del CCNL del comparto funzioni locali sono utilizzate previo recepimento del regolamento regionale per contributi relativi ad attività culturali, ricreative e socio assistenziali del personale.

Articolo 32

Salute e sicurezza. L'azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 09/04/2008 n.81 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 33

Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti amministrativi. Per poter ottemperare al miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche la delegazione sindacale sarà convocata per trattare sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti.

Articolo 34

Lavoro agile. Il lavoro agile rientra tra le politiche dell'ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle

risorse umane e capacità di lavorare rispetto alle disposizioni di legge ed alle indicazioni fornite dal dipartimento della funzione pubblica.

Articolo 35

Disposizioni finali. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo sostituiscono ogni altra disposizione contenuta nei precedenti contratti integrativi.

Articolo 36

Privacy. Le parti si impegnano al rispetto delle norme vigenti in materia di privacy.

Articolo 37

Norma di rinvio. Per quanto non previsto dal presente CCDI si applica il vigente CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali.

Tutte le disposizioni contrattuali sopra riportate rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi di lavoro.

A) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Le risorse finanziarie di cui al punto a) vengono ripartite nel rispetto della disciplina vigente e con i seguenti criteri ed ordini di priorità:

- voci retributive e compensi legati all'organizzazione stabile del lavoro;
- indennità di comparto e progressioni economiche orizzontali;
- indennità di particolari responsabilità a dipendenti di categoria B, C e D;
- erogazione di compensi incentivanti la produttività del personale B, C e D.

B) Il contratto collettivo decentrato integrativo, parte normativa, oggetto della presente relazione sostituisce interamente il precedente contratto.

Il soggetto valutatore è l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) della Regione Abruzzo.

C) Attestazione coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Si attesta la coerenza del contratto con le previsioni in materia di meritocrazie e premialità, infatti, le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi ed all'assunzione di responsabilità, come definiti nel citato sistema di valutazione del personale.

Si attesta la coerenza con la normativa vigente in materia di progressioni economiche.

D) il CCDI oggetto della relazione, prevede che l'istituto della progressione economica orizzontale si applichi nel rispetto di quanto previsto dall'art.16 del CCNL 2016/2018.

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

La sottoscrizione del contratto consente innanzitutto il riconoscimento di compensi per trattamenti economici accessori direttamente correlati allo svolgimento di particolari ruoli, mansioni e funzioni; consente inoltre di correlare particolari compensi al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali di volta in volta definiti dall'amministrazione nei propri strumenti di programmazione andando in tal modo da differenziare le retribuzioni accessorie dei dipendenti in funzione di tre parametri:

1. Ruoli, mansioni e funzioni svolte;
2. Diversa importanza degli obiettivi assegnati;
3. Valutazione dei risultati conseguiti.

Separatamente si allega la relazione tecnico finanziaria al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane relativo all'annualità 2019.

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi" (ossia, definisce unicamente la cornice di regole generali) e persegue lo scopo di dare attuazione alle disposizioni contenute nel CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali.

Con delibera C.d.A. n. 2 del 29 gennaio 2019, è stato approvato il Piano delle Performance anno 2019, documento programmatico in cui sono individuati gli obiettivi strategici dell'ente per il periodo 2019-2021, e gli obiettivi operativi da conseguire nell'annualità 2019.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal Contratto Integrativo, sono pertanto legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nel predetto strumento di programmazione.

La sottoscrizione del contratto consente pertanto di perseguire gli obiettivi cui è correlata la premialità e la successiva verifica del loro raggiungimento attraverso l'utilizzo di appositi indicatori.

Il Responsabile dell'Area Gestione e Sviluppo
Risorse Umane

(Sig.ra Gemma Iannucci)

Gemma Iannucci



Il Direttore
Avv. Teresa Mazzarulli

Teresa Mazzarulli