



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

Ufficio Relazioni Sindacali  
Modena li, 5/08/2009  
Prot. n.16418

Ai Sigg.ri PRESIDI di Facoltà

Ai Sigg.ri Direttori di Dipartimento,  
Centri,

Al Direttore del S.B.A.

Ai Responsabili delle Direzioni e  
degli Uffici dell'Amministrazione  
Centrale

Ai Sigg.ri Segretari di Dipartimento

Alla Dott.ssa Maria Cristina  
Notarsanto  
SBA

Al Responsabile dell'Ufficio Stipendi

e p.c. A tutto il Personale tecnico amm.vo

Alle Organizzazioni Sindacali ed RSU

LORO SEDI

Oggetto: TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- **Contratto integrativo concernente l'applicazione degli istituti del trattamento accessorio previsti dai vigenti CC.CC.NN.L. del comparto Università - stipulato in data 27.7.2009: novità ed indicazioni operative.**
- **Applicazione del D.L. 1°luglio 2009, n.78 "Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali".**

**I. Contratto integrativo concernente l'applicazione degli istituti del trattamento accessorio previsti dai vigenti CC.CC.NN.L. del comparto Università - stipulato in data 27.7.2009.**

Si informa che in data 27.7.2009 le parti negoziali hanno sottoscritto il contratto integrativo di cui in oggetto (che sarà visionabile integralmente, quanto prima, nell'apposita pagina Web di Ateneo riguardante le relazioni sindacali <http://in.unimore.it/docinterni/ContrattiIntegrativi.html> ).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

Al riguardo, si sottolinea come sia i limiti imposti dalla Legge 449/1997 e s.m.i. (limite del 90% dell'FFO per le spese di personale ) sia i recenti tagli operati nei confronti delle risorse disponibili per il trattamento accessorio a decorrere dall'anno 2009 (vedi art.67 – comma 5 – della Legge n.133/008) hanno comportato notevoli difficoltà da parte sia della delegazione di parte pubblica che di quella di parte sindacale nel trovare possibili soluzioni che potessero mitigare gli effetti negativi sull'incentivazione del personale tecnico-amministrativo che hanno causato dette disposizioni.

In particolare, questa amministrazione ha ritenuto opportuno favorire nuove assunzioni di personale, riducendo in modo consistente il precariato nel nostro ateneo e rendendo inevitabile la decisione, per non superare il limite del 90% della spesa stipendiale, di posticipare l'attivazione delle procedure di progressione economica orizzontale, per l'anno 2009, poiché tale progressione si tradurrebbe in un incremento della spesa per stipendi.

Infine la riduzione del trattamento accessorio per euro 166.932,72, imposta dalla Legge n.133/2008, e la volontà comunque di non incidere sulle indennità del disagio e rischio e su quelle volte a remunerare posizioni di responsabilità necessarie al funzionamento dell'ateneo, hanno resa inevitabile la decisione di non stanziare risorse per l'istituto della produttività collettiva e miglioramento dei servizi, data l'esiguità dei fondi disponibili.

Si è accresciuta, se pur in modesta misura, l'entità del fondo dell'indennità accessoria mensile consentendo l'assegnazione, a decorrere dall'1.1.2009, di un importo pro-capite mensile pari ad euro 40.

Si segnala, infine, ai Dirigenti e Responsabili di Struttura che è necessario, visti gli obblighi contrattuali ed i recenti orientamenti legislativi, attivare comunque, a fine anno, la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti secondo le modalità indicate al punto C) di cui alla presente nota.

Si auspica di poter utilizzare i risultati di dette valutazioni, al fine di riconoscere indennità o istituti premianti nel caso in cui la normativa consenta di ridurre i vincoli economici ad oggi vigenti.

Si forniscono, pertanto, alcune indicazioni operative in merito alle modalità di applicazione di ciascun istituto disciplinato nell'ambito di detto contratto.

**a) - Trattamento accessorio mensile ex art.88 – comma 3- CCNL 16.10.2008**

Il contratto integrativo in argomento ha incrementato, come già sopra evidenziato, **a decorrere dall'anno 2009**, l'importo **dell'indennità accessoria mensile**, portandola ad un valore pro-capite pari ad **euro 40 mensili**, da ripartire con i criteri previsti dal contratto integrativo del 21.6.2005 (vedi pagina web di Ateneo <http://in.unimore.it/docinterni/schedareg.html?IDR=64> ), e dal Contratto integrativo del 28.5.2009 concernente l'applicazione dell'art.71-comma 5 della Legge n.133/2008 (vedi pagina web di Ateneo <http://in.unimore.it/docinterni/schedareg.html?IDR=524> )



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

**Pertanto, sarà cura dell'Ufficio stipendi provvedere al conguaglio delle somme spettanti a tale titolo, per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2009.**

**b)- Disagio e rischio:**

**1) Indennità di cura e governo degli animali:**

Al fine di procedere alla liquidazione dei compensi relativi all'anno 2009, si invita il **Direttore del Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale** ad individuare nonché trasmettere all'Ufficio Relazioni Sindacali, **entro e non oltre la data del 12 Gennaio 2010**, i nominativi dei dipendenti che, a partire dal 1 Gennaio 2009, si sono occupati in modo **prevalente e continuativo (nella fattispecie è da intendersi continuativa un'attività lavorativa pari a 10/12 del periodo contrattuale di riferimento)** della cura e governo degli animali.

Qualora nel corso dell'anno 2009 si siano verificati disservizi nell'ambito di dette attività, che potrebbero comportare una revoca della suddetta indennità, il medesimo Direttore del Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale è invitato a darne comunicazione al suindicato ufficio, per i provvedimenti del caso.

**2) Indennità di front office**

Al fine di procedere alla liquidazione dei compensi relativi all'anno 2009 si invita il **Dirigente della Direzione Servizi agli Studenti** ad individuare, nonché segnalare all'Ufficio Relazioni Sindacali, **entro e non oltre la data del 12 Gennaio 2010**, i **nominativi** dei dipendenti aventi diritto alla corresponsione dell'indennità in argomento, nonché **il numero dei giorni di effettiva presenza in servizio di detto personale (indicando sia l'ufficio di appartenenza e, separatamente, i nominativi ed i giorni di effettiva presenza del personale somministrato).**

**3) Indennità di guida:**

Si fa presente che, al fine di poter procedere alla liquidazione di detta indennità **per l'anno 2009, è necessario far pervenire apposita richiesta all'Ufficio Relazioni Sindacali entro e non oltre la data del 12.1.2010.**

**4) Indennità di servizio notturno e di turno notturno:**

Al fine di poter procedere, **per l'anno 2009**, alla liquidazione dell'indennità di servizio notturno e di turno notturno, **pari ad Euro 31 per ogni servizio o turno svolto (per un massimo di n.15 turni al mese) è necessario far pervenire apposita richiesta all'Ufficio Relazioni Sindacali entro e non oltre la data del 12.1.2010.**

**5) Indennità di servizio festivo e di turno festivo:**



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

Al fine di poter procedere, **per l'anno 2009**, alla liquidazione dell'indennità di servizio festivo (spettante solo se l'attività è almeno di due ore) e di turno festivo (spettante solo se l'attività è almeno di quattro ore), **pari ad Euro 31 a giornata, è necessario far pervenire apposita richiesta all'Ufficio Relazioni Sindacali entro e non oltre la data del 12.1.2010.**

**6) Indennità di servizio di turno pomeridiano:**

Si fa presente che, al fine di poter procedere alla liquidazione di detta indennità per l'anno 2009, **pari ad Euro 6,20 per ogni turno (e per un massimo di 15 turni al mese), è necessario far pervenire apposita richiesta all'Ufficio Relazioni Sindacali entro e non oltre la data del 12.1.2010.**

**7) Indennità per chiamate di emergenza:**

Al fine di poter procedere alla liquidazione, **per l'anno 2009**, dell'indennità per chiamate di emergenza, pari ad Euro 31 a chiamata (oltre al pagamento del lavoro straordinario per le ore effettivamente svolte) **è necessario far pervenire apposita richiesta all'Ufficio Relazioni Sindacali entro e non oltre la data del 12.1.2010.**

**8) Indennità per il personale tecnico-amministrativo che svolge attività di sorveglianza in occasione dello svolgimento delle prove di ammissione ai corsi di laurea dell'area medica:**

**Si tratta di una nuova indennità istituita a decorrere dall'anno 2009** nell'ambito dell'istituto del disagio e rischio che prevede il riconoscimento di un **compenso pari ad Euro 50 lordi al giorno per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo (con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e personale somministrato) che svolge attività di sorveglianza in occasione dello svolgimento delle prove di ammissione ai corsi di laurea dell'area medica.**

Al riguardo, al fine di procedere alla liquidazione dei compensi relativi all'anno 2009 si invita il **Dirigente della Direzione Servizi agli Studenti** ad individuare, nonché segnalare all'Ufficio Relazioni Sindacali, **entro e non oltre la data del 12 Gennaio 2010, i nominativi** dei dipendenti aventi diritto alla corresponsione dell'indennità in argomento, nonché, **la struttura di appartenenza, il numero di giornate in cui hanno svolto la suddetta attività di vigilanza e l'indicazione del tipo di contratto per il personale somministrato.**

**9) Indennità da corrispondere agli addetti locali per la prevenzione e ai Referenti locali per le attività di pertinenza del Servizio Tecnico:**

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 28.2.2007, ha provveduto ad approvare il documento presentato dal Servizio Prevenzione e Protezione in merito alla designazione degli addetti locali per la prevenzione e dei



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

referenti locali per le attività di pertinenza della Direzione Tecnica per il triennio 2007-2009.

Ai fini della liquidazione dell'indennità in oggetto, i **Direttori/Presidi/Responsabili** delle Strutture dove è prevista la figura di addetto locale alla prevenzione e di referente locale per il servizio tecnico **sono invitati**, come previsto dall'art. 9 del Regolamento relativo all'individuazione e alla designazione di dette figure, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21.04.2004, **a trasmettere all'Ufficio Relazioni Sindacali, ed al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, entro e non oltre la data del 31 Dicembre 2009** una **relazione valutativa dell'attività** svolta da tali unità di personale, **dopo avere provveduto ad acquisire il parere al riguardo del Servizio di prevenzione e protezione e della Direzione Tecnica, per le parti di loro competenza. Si ricorda che per semplificare le procedure riguardanti quest'ultimo adempimento è facoltà del Coordinatore della Direzione Tecnica e del Responsabile dell'Ufficio Prevenzione e Protezione, qualora non vi siano inadempienze da segnalare, redigere un'unica comunicazione contenente il predetto parere.**

Eventuali negligenze nello svolgimento dei compiti in argomento, dovranno essere evidenziate nella relazione finale, al fine di adottare i provvedimenti conseguenti.

Si fa, infine, presente che il citato regolamento al comma 2 dell'art.8 "Remunerazione dell'incarico", prevede che: *"Qualora all'interno di una struttura siano state segnalate due persone, come stabilito all'art. 7, comma 2, cui assegnare distintamente i compiti di ALP e di Referente Direzione tecnica, il compenso dei singoli sarà definito in percentuale nella misura del 60% all'ALP e 40% al Referente Direzione tecnica, salva la facoltà, in sede locale, del Direttore di concordare con le persone incaricate, sempre nell'ambito della quota assegnata alla struttura dal fattore di complessità, percentuali diverse; di tale accordo dovrà essere data formale comunicazione agli uffici competenti dell'Amministrazione."* Pertanto, le SS.LL., in occasione dell'inoltro della predetta relazione, sono tenute a segnalare al predetto Ufficio relazioni Sindacali se all'interno della Struttura siano state concordate percentuali differenti.

**Si sottolinea che qualora, entro la predetta data, non vengano date indicazioni al riguardo l'Ufficio competente provvederà a liquidare gli importi previsti secondo la ripartizione indicata all'art.8 del regolamento predetto.**

#### **10) Indennità di disagio lavorativo, in ottemperanza al DPR n.146/1975, per utilizzo nei laboratori di agenti fisici, chimici e biologici intrinsecamente pericolosi:**

Si riporta di seguito la disciplina che regola l'attribuzione di detta indennità:

**1.** *Viene riconosciuta una indennità di disagio lavorativo al personale tecnico-amministrativo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, che, utilizzando agenti fisici, chimici e biologici, in base alle risultanze del Documento di valutazione dei rischi, di cui al Dec. Leg.vo 81/2008, è soggetto a sorveglianza sanitaria, fatto salvo quanto previsto dall'art.20 - comma 4- del DPR 3 agosto 1990, n.319 (non cumulabilità tra l'indennità di rischio da radiazioni di cui all'art.20 DPR n.319/1990 e la presente indennità).*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

**2.** In conformità del D.P.R. 05/05/1975, n.146, il personale indicato nel punto 1.1 sarà inquadrato nei seguenti gruppi:

GRUPPO	DESCRIZIONE
II	Prestazioni di lavoro che comportano manipolazione od esposizione diretta e continua a sostanze chimiche ad alta tossicità
III	Prestazioni di lavoro che comportano manipolazione o esposizione diretta e continua ai prodotti tossici di cui al gruppo I della tabella B (4).
IV	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rumori o ultrasuoni superiori a 95 decibel in luogo aperto o a 85 decibel in luogo chiuso. Prestazioni di lavoro in laboratori scientifici comportanti esposizione diretta e continua, anche se non contemporanea, a prodotti e sostanze chimiche pericolose.
V	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rumori non inferiori a 80 decibel in luogo chiuso.  Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a vibrazioni o scuotimenti per l'impiego di utensili.  Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo impiego, esposizione, contatto con materiali contaminati da virus, nonché da germi patogeni o da prodotti tossici del metabolismo batterico.  Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico.

**3.** I compensi per detto disagio lavorativo vengono articolati, in relazione ai gruppi di appartenenza (di cui al D.P.R. del 5.5.1975, n.146), nel seguente modo:

GRUPPO DI APPARTENENZA	IMPORTO
II	1,84 Euro
III	1,29 Euro
IV	0,83 Euro
V	0,72 Euro

**4.** L'indennità di disagio lavorativo di cui al comma precedente compete, per ogni giornata di servizio effettivamente reso. Pertanto, non viene corrisposta durante le giornate di assenza per qualsiasi causa, ad esclusione dei periodi di assenza per infermità, infortunio sul lavoro o malattia professionale dipendente da causa di servizio inerente al rischio cui l'indennità di riferisce, nonché ad esclusione dei giorni di assenza contemplati nel comma 2 dell'art.1 del Contratto integrativo del 28.5.2009 concernente l'applicazione dell'art.71-comma 5 della Legge n.133/2000.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

**Si sottolinea che, l'indennità in argomento non è cumulabile con l'indennità di rischio da radiazioni, pertanto, al personale che a tutt'oggi percepisce tale indennità di rischio non verrà corrisposta l'indennità di disagio lavorativo.**

Si fa presente **che il Servizio di Prevenzione e Protezione è tenuto a segnalare, entro la data del 31.12.2009, all'Ufficio Relazioni Sindacali i nominativi del personale tecnico-amministrativo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, soggetto a sorveglianza sanitaria, suddiviso per ciascuna Struttura, avente il diritto a percepire l'indennità di disagio lavorativo, nonché il relativo gruppo di appartenenza.**

Sarà poi cura dell'Ufficio Relazioni Sindacali dare informazione in merito alle strutture interessate, affinché procedano al conteggio **dell'ammontare delle effettive giornate di presenza effettuate dai predetti dipendenti**, utile alla corresponsione dell'indennità in argomento.

**C) - Valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai sensi dell'art.81 del CCNL 16.10.2008 e della nota direttoriale del 15.5.2008, prot. n.11218:**

Il Responsabile di struttura, coadiuvato, per la sfera di rispettiva competenza, da ciascun responsabile di singole articolazioni, ove previste, dovrà procedere, al termine dell'anno, alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, afferenti alla propria Struttura, in relazione agli obiettivi programmati, agli adempimenti di competenza e all'intensità della partecipazione individuale alle diverse attività, utilizzando gli indicatori di *efficienza, efficacia e produttività quali:*

- *qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative;*
- *grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, anche in relazione alla presenza in servizio;*
- *attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi; ed in relazione al diverso livello di professionalità.*

L'esito della valutazione dovrà essere comunicata **in forma scritta al dipendente.**

**Al riguardo, si allega (allegato n.1) uno schema esemplificativo di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti che, qualora ritenuto opportuno, può essere utilizzato da ciascuna Struttura.**

Si indicano infine i principi generali, introdotti dall'art.81 – comma 2 del CCNL 16.10.2008, ai quali è opportuno attenersi nel procedimento di valutazione delle prestazioni:

- individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione (**si ricorda che gli obiettivi debbono essere fissati annualmente entro il mese di marzo**, come peraltro già indicato con note del 15.5.2008, prot.n. 11218 e del 28.5.2009, prot. n.11335);
- verifiche periodiche, su iniziativa del Dirigente o del Responsabile di Struttura, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni (di cui a



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

- discrezione del Responsabile può essere redatto un verbale sintetico congiuntamente al dipendente interessato)
- la verifica finale deve presentare **le motivazioni** della valutazione e dei risultati conseguiti;
  - i criteri utilizzati debbono essere **oggettivi, trasparenti** ed i risultati debbono essere resi pubblici nell'ambito della propria struttura;
  - il dipendente deve essere reso partecipe al procedimento di valutazione;
  - contraddittorio in caso di valutazione non positiva da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
  - si ricorda infine che il dipendente *entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione potrà formulare proprie osservazioni, sulle quali dovrà essere acquisito il parere di un Organo, presieduto dal Direttore Amministrativo (o da un suo delegato) e composto da un membro nominato dal Consiglio di Amministrazione e da un numero pari di membri nominati dalle rappresentanze sindacali in contrattazione integrativa, più il Presidente della Commissione Consiliare del Personale.*

## **II. Applicazione del D.L. 1°luglio 2009, n.78 “Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali”**

Si informano le SS.LL. che l'art. 17 comma 23 lett. d) del Decreto Legge 78/2009 dispone, **a decorrere dal 1° Luglio 2009, l'abrogazione del comma 5 dell'art. 71 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112**, (convertito, con modifiche, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133) che, si ricorda, prevedeva l'applicazione di trattenute nell'erogazione dei fondi riguardanti il trattamento accessorio nel caso di assenze **dal servizio effettuate a decorrere dalla data del 25.6.2008**.

Pertanto, qualora detto Decreto Legge venga confermato e convertito in Legge, a decorrere dalla data del 1 Luglio 2009, cesserà l'efficacia delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo concernente l'applicazione dell'art. 71 – comma 5 – della legge 133/2008 sottoscritto in data 28.5.2009 (vedi seconda parte della nota direttoriale del 15.6.2009 Prot. n. 12472).

Si precisa che detta disposizione abrogativa non interessa il comma 1 dell'art.71 del predetto Decreto Legge **25 giugno 2008, n. 112, riguardante le trattenute sui primi dieci giorni di assenza per malattia del personale tecnico-amministrativo. Pertanto tali disposizioni rimangono in vigore così come previsto dalla prima parte della predetta nota direttoriale del 15.6.2009 Prot. n. 12472 a cui si rimanda .**

Nell'invitare ad una attenta lettura del contenuto del sopraindicato contratto, si fa presente che l'Ufficio Relazioni Sindacali è a disposizione per chiarimenti in merito (Dott.ssa Adani Monica tel.2056496 – Dott.ssa Viviana Varini tel.2056647).

Distinti saluti.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(Dott. Stefano RONCHETTI)  
f.to Stefano Ronchetti



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

ALLEGATO N.1

SCHEMA ESEMPLIFICATIVO  
CRITERI ED INDICATORI DI EFFICIENZA, EFFICACIA E PRODUTTIVITÀ UTILI ALLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEI  
DIPENDENTI

Sig. \_\_\_\_\_

<b>Elementi di valutazione</b> ↓	<b>Qualità prestazione Individuale</b>	<b>Coinvolgimento nei processi lavorativi</b>	<b>Attenzione verso utenza - Soluzione problemi</b>	<b>TOTALE</b> per ogni elemento di valutazione (1)
<b>Obiettivi programmati</b>				
<b>Adempimenti di competenza</b>				
<b>Intensità partecipazione individuale</b>				

NB ai fini della valutazione delle prestazioni e dei risultati del dipendente si precisa che:

- per ogni casella indicare un punteggio da 1 a 5

(1) Procedere poi alla somma dei punteggi attribuiti per ogni elemento di valutazione (Obiettivi programmati, Adempimenti di competenza, Intensità partecipazione individuale)

(2) Sommare i punteggi dei tre elementi di valutazione

(3) Il totale generale di tutti gli elementi di valutazione darà luogo al seguente giudizio finale:

inferiore a 30

da 30 a 33

da 34 a 39

da 40 a 45

= non positivo

= Prestazione Adeguata

= Prestazione più che Adeguata

= Prestazione Eccellente

**TOTALE generale**

**PUNTEGGIO**

(2)

**equivalente a  
valutazione finale**

(3)

FIRMA DEL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE