



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO RIGUARDANTE I CRITERI DI RIPARTIZIONE
TRA IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELLE RISORSE
DESTINATE AL FONDO COMUNE DI ATENEEO- anno 2013- AI SENSI
DELL'ART. 3 LETT. D) DEL Regolamento delle prestazioni a pagamento per
conto terzi
Sottoscritto in data 27.02.2014**

Il giorno 27 del mese di febbraio dell'anno 2014, alle ore 9,30, presso una sala del Rettorato dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Prof. Riccardo FERRETTI (*Presidente*)
Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*)

R.S.U., nelle persone di:

GIANLUCA TOSETTO
DARIA DAVID
CARMEN MARTINO
DARCO PENTENUSO
DAPIELA NASI
NOTARSANTO M. ORLATINA

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Sig. Giancarlo Bergamini FLC-CGIL *Giancarlo Bergamini*
Sig. Michele Ciocca CISL-Federazione Università *Michele Ciocca*
Sig. Luigi Cafarelli..... UIL-R.U.A. *Luigi Cafarelli*
Sig. Martino Antonio S.N.A.L.S.-Fed. Conf.S.A.L. Università CISAPUNI

sottoscrivono l'allegato contratto integrativo riguardante i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo delle risorse destinate al fondo comune di Ateneo - anno 2013 - ai sensi dell'art. 3 lett. d) del regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi:

1. PREMESSA

VISTO l'art. 3 - lett. d) del Regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.10.2008;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.4.2012 con la quale è stata stanziata la somma di euro 290.000 (pari ad euro 218.472,20 al netto degli oneri a

[Handwritten signatures and initials]

carico dell'Ateneo) per attivare il Fondo comune di Ateneo dell'anno 2013, alimentato dalla quota del conto terzi destinata al bilancio di Ateneo;

VISTO il protocollo di intesa del 17.7.2012 con il quale le parti hanno deciso di richiedere al Consiglio di Amministrazione di trasferire una somma pari ad euro 130.000 di risorse stanziata (con la predetta delibera del 24.4.2012) sul fondo comune di ateneo nell'anno 2013 al fondo comune 2012, al fine di poter incentivare adeguatamente il personale che in tale anno risultava impegnato nel complesso processo di riorganizzazione delle strutture dipartimentali;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.7.2012 con la quale, accogliendo detta richiesta, nell'anno 2013 è stata assegnata la somma di euro 160.000 lordi (corrispondente ad una cifra al netto degli oneri a carico di ateneo pari ad **euro 120.536,39**) per il Fondo comune di Ateneo;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.7.2013 con la quale è stata stanziata un'ulteriore somma di euro 509.000 (pari ad euro 380.00 al netto degli oneri a carico dell'Ateneo) per incrementare le risorse del fondo comune di ateneo per l'anno 2013, al fine di poter incentivare adeguatamente il personale impegnato nella riorganizzazione delle attività dipartimentali di Ateneo e nell'implementazione del nuovo sistema di u-gov;

COSNIDERATO CHE le risorse complessivamente disponibili per il fondo comune di ateneo sono pari ad **euro 500.536,39** (al netto degli oneri a carico dell'Ateneo);

VISTI il CCNL e la normativa in vigore riguardante i contratti collettivi integrativi;

VISTI i criteri previsti nella circolare n.1 del 17/02/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego;

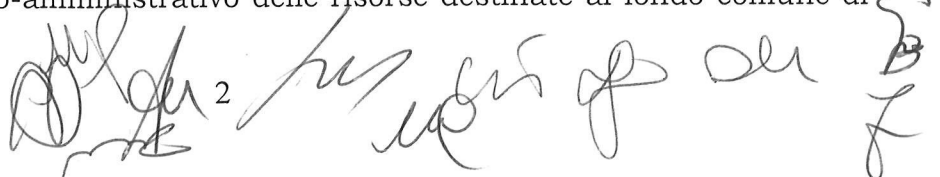
CONSIDERATO CHE l'attività commerciale svolta dall'Ateneo garantisce ormai da diversi anni un introito proprio, stabile e consistente grazie anche all'impegno lavorativo del personale tecnico-amministrativo che ha contribuito in modo sistematico e puntuale al buon funzionamento dei servizi rivolti al contesto economico e sociale esterno all'Ateneo;

RILEVATA la necessità di utilizzare le risorse di cui al presente accordo al fine di corrispondere premi incentivanti tenuto conto degli esiti della valutazione annuale delle attività svolte dallo stesso, sulla base di criteri meritocratici o tenuto conto di attività comportanti particolari rischi o lo svolgimento di funzioni specifiche, qualificate e complesse o per particolari professionalità.

RILEVATA la necessità che detti premi vengano corrisposti secondo principi di selettività e di differenziazione nella misurazione della prestazione, in ottemperanza anche a quanto stabilito dal Decreto Legge 6.7.2012, n.95 (convertito con Legge 7.8.2012, n.135);

CONSIDERATO CHE anche in linea coi principi premiali previsti dal CCNL e dalle normative vigenti devono essere valorizzati l'impegno e le competenze professionali dei dipendenti;

VISTA l'ipotesi di contratto integrativo del 18.12.2013 riguardante i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo delle risorse destinate al fondo comune di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large 'M' on the right side.

Ateneo – anno 2013 - ai sensi dell'art. 3 lett. d) del *regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi*;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 23.12.2013 con la quale è stata approvata detta ipotesi di contratto integrativo e si è autorizzata la parte pubblica a sottoscrivere il contratto integrativo predetto, fatti salvi gli adempimenti previsti dall'art.5 - comma 3 - del CCNL 16.10.2008, nonché dal comma 196 dell'art.1 della Legge 23 dicembre 2005, n.266;

VISTA la nota direttoriale del 20.1.2014, Prot. n.941, con la quale detta ipotesi di contratto integrativo unitamente alla relazione illustrativa ed a quella tecnico-finanziaria è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti di Ateneo al fine di acquisirne apposita certificazione;

VISTO il verbale del Collegio dei revisori dei conti del 26.2.2014 in virtù del quale sono state certificate sia le risorse del fondo comune sia i contenuti dell'ipotesi di accordo predetto.

Art.1

1) Le risorse destinate nell'anno 2013 al Fondo Comune di Ateneo di cui all'art.3 - lett. d) del *Regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi*, (pari ad **euro 500.536,39** al netto degli oneri a carico dell'ateneo) saranno ripartiti ed utilizzati per le seguenti finalità:

a) Riconoscere una **indennità di pronta disponibilità** ed un **compenso** riguardante l'attivazione di una **unità di crisi** (per eventi individuati di volta in volta con provvedimento del Direttore Generale), secondo i criteri contenuti nel regolamento che sarà oggetto di specifica disamina da parte dei competenti organi accademici.

La retribuzione delle prestazioni è articolata nel seguente modo:

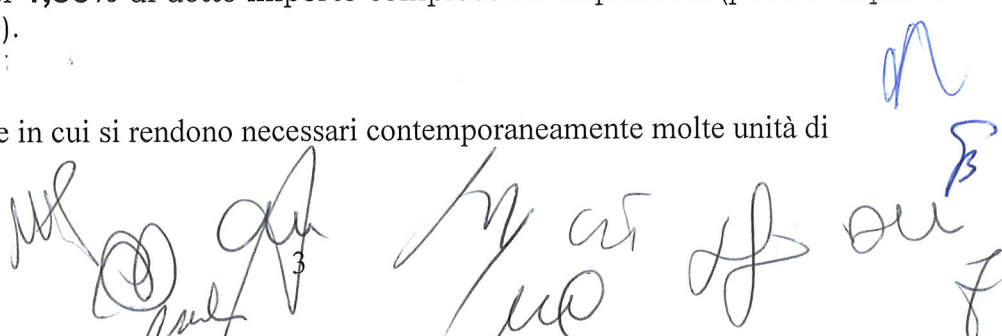
b1) Servizio di pronta disponibilità (emergenze affrontabili con limitato numero di personale)

Indennità di pronta disponibilità	costo tot. a settimana	costo annuo	Compenso annuo a persona
€ 140,00 settimanali per dipendente reperibile (con turni che prevedono n.3 dipendenti reperibili a settimana)	420,00	21.840,00	1.680,00

Tale compenso verrà eventualmente integrato con la corresponsione delle ore di lavoro straordinario effettivamente svolto negli edifici in caso di intervento.

Per il servizio di pronta disponibilità verranno utilizzate risorse fino alla percentuale massima del **4,36%** di detto importo complessivo disponibile (per un importo massimo di euro 21.840).

B2) Unità di crisi (emergenze in cui si rendono necessari contemporaneamente molte unità di personale)



Per il servizio di Unità di crisi verranno utilizzate risorse fino alla percentuale massima del **1,60%** di detto importo complessivo disponibile (per un importo massimo di euro 8.000).

Compenso attivazione unità di crisi (per eventi individuati con provvedimento del direttore Amministrativo/Generale)	<i>Costo massimo per 1 giorno</i>	<i>costo annuo</i>	<i>compenso lordo massimo a persona al giorno</i>
Compenso orario pari ad euro € 20,00 (solo in caso di effettiva uscita max 12 persone contemporaneamente)	1.920,00	8.000	260,00

Tenuto conto della tempistica necessaria per l'approvazione del suddetto regolamento, nel corso dell'anno 2013 si realizzeranno delle economie da destinarsi all'istituto di cui al punto d) del presente accordo.

b) Premi incentivanti per la valorizzazione delle competenze professionali e dei risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione vigente del personale di categoria B C e D.

A detto istituto viene assegnata una percentuale massima di risorse pari a **27,97%** di detto importo complessivo disponibile per il fondo comune per l'anno 2013 (pari ad **euro 140.000**).

Considerato il diverso assetto delle professionalità e dell'articolazione degli incentivi riconosciuti nel corso del precedente triennio, tenuto altresì conto della limitata consistenza di detto fondo e del blocco del CCNL che non consente un'adeguata valorizzazione del personale, tale fondo viene utilizzato per corrispondere premi incentivanti ad una quota di dipendenti, per valorizzare, in particolare, le competenze professionali ed i risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione vigente al fine di integrare i compensi percepiti a titolo di performance individuale (nell'ambito del fondo comune di ateneo). Ha diritto a percepire tale premio il personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato che ha conseguito una valutazione positiva nell'ambito delle procedure selettive per il conseguimento di una progressione economica orizzontale negli anni 2010 e 2011; il restante personale (con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o di somministrazione) ha diritto a percepire detto premio qualora la valutazione delle attività per l'anno 2013 risulti positiva.

Tale premio incentivante verrà erogato mediante l'assegnazione di euro 15 mensili per dipendente (per un totale massimo di euro 180 annui) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o con contratto di somministrazione.

Detto premio sarà corrisposto secondo le modalità di erogazione del trattamento economico fondamentale.

c) Premi incentivanti per implementazione del sistema u-gov.

A detto istituto viene assegnata una percentuale massima di risorse pari a **7,40%** di detto importo complessivo disponibile per il fondo comune per l'anno 2013 (pari ad **euro 37.050**).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'P', a '4', and several other illegible signatures.

Tale premio verrà erogato con determina del Direttore Generale al personale che ha contribuito con assiduità e rilevante apporto all'attivazione ed all'implementazione del nuovo programma di contabilità informatica u-gov.

Detto incentivo, tenuto conto dell'andamento della premialità nell'ambito delle varie categorie ed aree del personale ed in relazione alle competenze acquisite rispetto a tale nuovo sistema, verrà erogato nel seguente modo:

- a) 300 euro pro capite al personale di categoria contrattuale C;
- b) 150 euro pro capite al personale di categoria contrattuale D;

d) Erogare premi della performance annui da correlare all'esito della valutazione della performance individuale (vedi circ. direttoriale del 2.5.2013, prot. n. 8403) del personale di categoria B C e D, relativa all'anno 2013.

Per detta finalità verranno utilizzate **euro 289.296,39**, corrispondente ad una percentuale pari al **57,80%** di detto importo complessivo disponibile per il fondo comune per l'anno 2013, più le risorse rimanenti del fondo disciplinato dal presente contratto dopo aver erogato i compensi di cui alle lett. a), b) e c) sopraindicate.

L'entità dei premi individuali sarà commisurato al punteggio totale ottenuto nella valutazione; ad ogni punteggio corrisponde un giudizio che comporta l'assegnazione di quote di incentivazione della performance individuale come sottoindicato:

SCALA DI VALUTAZIONE GLOBALE PERSONALE DI CATEGORIA B C D		QUOTE DI INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DA ASSEGNARE
2,3 - 3,8	Parzialmente adeguato	1,7
3,9 - 9,0	Adeguato/ Più che adeguato	2,5
9,1 - 10,0	Eccellente	3,00

Il personale valutato ai sensi del regolamento riguardante la performance individuale (delibera CDA del 20.12.2011), a seconda del punteggio totale conseguito, verrà collocato in tre livelli in corrispondenza dei quali avrà diritto a percepire 1,7, 2,5 o 3 quote del fondo complessivo a disposizione.

Alla luce di quanto disposto dal CCNL e dalla *normativa in vigore, per ottenere il complessivo miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza, promuovono la valorizzazione delle capacità professionali attraverso la prioritaria valutazione delle prestazioni rese dal personale, nonché un'equa selezione e relativa differenziazione dei riconoscimenti attribuiti.*

Le parti convengono che **è fatto obbligo procedere ad una differenziazione nella valutazione e collocazione nei diversi livelli in ogni singola struttura, nel rispetto di quanto previsto dalla Spending Review.**

Di conseguenza le parti convengono di fissare una percentuale massima per struttura **del 60%** quale limite in cui collocare il personale con valutazione **"Eccellente"**.

Nel livello *"Parzialmente Adeguato"* verrà collocato esclusivamente il personale che ha prestato effettivo servizio nell'anno di riferimento un periodo inferiore a **quattro mesi**.

L'importo del Premio di performance individuale verrà individuato in modo automatico in base ad un calcolo matematico una volta acquisite tutte le










valutazioni o una volta assegnate tutte le quote al personale valutato, ed erogato con provvedimento del Direttore Generale.

Al personale *tecnico-amministrativo che ha partecipato alle attività per conto terzi nell'anno 2012, in qualità di collaboratore diretto, spetterà una quota del Fondo Comune di Ateneo, secondo i criteri sopraindicati, esclusivamente qualora il compenso complessivo percepito per conto terzi sia uguale o inferiore ad euro 3.000.*

Se la valutazione ha esito "non adeguato" va accompagnata da un'adeguata e documentata motivazione redatta dal Responsabile della Struttura.

In tale caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, che non dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato, è necessario acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia.

Pertanto, il dipendente valutato può formulare proprie osservazioni, entro 20 giorni dal ricevimento dell'informazione o della raccomandata ad apposito Organo designato dall'Amministrazione. Tale organo deve deliberare entro 20 giorni dal ricevimento delle osservazioni del dipendente.

- e) erogare un premio incentivante al personale di categoria EP, pari ad **euro 150 pro-capite**, per valorizzare le competenze professionali ed i risultati individuali, qualora abbia ottenuto una valutazione positiva nell'ambito della rilevazione della performance individuale (di cui al regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20.12.2012). Per tale finalità verranno utilizzati **euro 4.350** da prelevare dal fondo comune di ateneo in argomento.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Prof. Riccardo Ferretti *R. Ferretti*
Dott. Stefano RONCHETTI *[Signature]*

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. *[Signature]*
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
F.L.C.-C.G.I.L. *Giusto Bpini*
CISL-Federazione Università *[Signature]*
U.I.L. - R.U.A. *[Signature]*
S.N.A.L.S.-Fed. Conf.S.A.L. Università *[Signature]*
CISAPUNI *[Signature]*
C.S.A. di CisaI - Università *[Signature]*