



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO RIGUARDANTE I CRITERI DI RIPARTIZIONE TRA IL  
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2018 DELLE RISORSE DESTINATE  
AL FONDO COMUNE DI ATENEO - AI SENSI DELL'ART. 3 LETT. D) DEL *Regolamento delle  
prestazioni a pagamento per conto terzi*  
Sottoscritto in data 14.01.2019**

Il giorno 14 del mese di gennaio dell'anno 2019, alle ore 15,00, 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:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

Dott.ssa Leonarda Troiano      FLC-CGIL  
Sig. Michele Ciocca            CISL-Scuola  
Sig. Primo Preti                .....    FED. UIL-Scuola R.U.A.  
Dott.ssa Carmen Martino      SNALS-Conf.Sal

sottoscrivono l'allegato contratto integrativo riguardante i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo per l'anno 2018 delle risorse destinate al fondo comune di Ateneo - ai sensi dell'art. 3 lett. d) del *regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi*:

**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;

VISTE le circolari degli organi ministeriali di cui le amministrazioni devono tenere conto in tutti gli ambiti della contrattazione integrativa;

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, sulla base di criteri meritocratici o lo svolgimento di funzioni specifiche, qualificate e complesse o per particolari professionalità.

VISTO l'art.1 lett. b) e Capo 2 del contratto integrativo del 19.12.2014 riguardante la definizione dei criteri di ripartizione del fondo comune di ateneo;

VISTO il contratto integrativo del 10.2.2016 che in parte hanno modificato i criteri di distribuzione di cui al contratto integrativo predetto del 19.12.2014;

RITENUTO OPORTUNO in parte rivedere tali criteri;

VISTO l'art. 64 – commi 2 e 3 del CCNL 19.4.2018;

VISTO che nel bilancio di Ateneo per l'anno 2018 sono stati stanziati euro 350.000 (lordo oneri corrispondente ad un importo netto oneri pari ad **euro 263.752,83**) sulla voce di Budget Coan **4.43.18.07.03** (codice progetto BDGT\_2018\_136) per la copertura del fondo in argomento;

VISTA la richiesta presentata in occasione della contrattazione integrativa del 30.7.2018 con la quale la parte sindacale ha chiesto uno stanziamento ulteriore di risorse sul fondo comune di ateneo (per 120.000 euro complessivi lordo oneri per raggiungere lo stanziamento dello scorso anno) al fine di poter incentivare adeguatamente i progetti ed attività che comportano direttamente od indirettamente un carico di lavoro oneroso per il personale che svolge attività di supporto alle dimensioni istituzionali di ateneo, quali didattica, ricerca e terza missione ;

RITENUTO OPPORTUNO accogliere le predette richieste, a condizione che sia contemporaneamente attuata la verifica dell'effettivo incasso sul fatturato complessivo delle prestazioni conto terzi dell'anno 2017 che permetta l'utilizzo di dette risorse aggiuntive andando così ad integrare il fondo comune di un importo fino ad **euro 120.000,00 lordo oneri (corrispondente netto oneri ad un pari ad euro 90.429,54).**

RITENUTO OPPORTUNO pertanto costituire un piccolo fondo di riserva (pari al 1,5% delle risorse complessive del fondo comune) da liquidare al personale esclusivamente qualora non si siano verificate insolvenze negli incassi delle prestazioni per conto terzi dell'anno 2017;

CONSIDERATO CHE tale incremento troverà copertura nel bilancio di ateneo per euro 120.000 alla voce Coan 4.43.18.07.03 (codice progetto 2017\_INTEGRAZIONE\_FONDO\_COMUNE\_2018) ;

RITENUTO OPPORTUNO procedere alla definizione di linee generali di ripartizione della performance organizzativa decorrenti dall'anno 2019 da attuare per un anno di sperimentazione nel corso del quale le parti si riservano di verificare gli effetti dei cambiamenti apportati sulla distribuzione della premialità tra il personale riservandosi di apportare eventuali aggiustamenti qualora se ne ravvisi l'opportunità in un'ottica di equità;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 07.12.2018 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 di cui all'art. 55 del Dec. Leg.vo 150/2009 (acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti di Ateneo);

VISTA la nota direttoriale del 07/12/2017, Prot.n. 190112, 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, ai sensi dell'art.55 del Dec. Leg.vo n.150/2009 ed art.7 – comma 8 – del CCNL 19.4.2018;

VISTO il verbale provvisorio del collegio dei revisori dei conti del 14.01.2019, che verrà formalizzato nella riunione del 5.2.2019, con il quale detta ipotesi di contratto integrativo è stata certificata positivamente;

CONSIDERATO CHE detto contratto viene sottoscritto dalle parti fatti salvi gli adempimenti connessi all'art. 20, comma 2 lett. g) dello Statuto in merito all'acquisizione del parere in merito della Consulta del personale tecnico-amministrativo di Ateneo.

### Art.1 **Ripartizione delle risorse del fondo comune per l'anno 2018:**

Preliminarmente le parti negoziali rilevano che non ci sono i tempi tecnici per formulare entro il c.a. criteri oggettivi utili alla valutazione della performance organizzativa delle strutture finalizzata all'applicazione dei nuovi orientamenti contrattuali (vedi art. 64 comma 3 del CCNL 19.4.2018 e rettifiche apportate dal Decreto Madia al Dec. Leg.vo150/2009); ritenendo inoltre corretto individuare nuovi criteri valutativi, in linea con le novità contrattuali e legislative, all'inizio dell'anno in cui vengono applicati, decidono di adottare per il momento un accordo transitorio per il corrente anno che in parte mantiene gli orientamenti procedurali del precedente anno, e di fissare sin da ora le nuove linee generali di valutazione e distribuzione delle risorse per l'anno 2019 rimandando ai primi mesi dell'anno 2019 la definizione più dettagliata della procedura valutativa.

- 1) Le risorse destinate nell'anno 2018 al Fondo Comune di Ateneo di cui all'art.3 – lett. d) del *Regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi*, (pari ad **euro 338.182,37** al netto degli oneri a carico dell'ateneo ed euro 450.000,00 lordo oneri), in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 63 del CCNL 19.4.2018, saranno ripartite ed utilizzate per le seguenti finalità:

a) Erogare **premi della performance individuale annui** da correlare all'esito della valutazione della performance individuale, applicando i criteri indicati all'art.1 lett. b) del contratto integrativo del 19.12.2014, per il personale di categoria B C e D, relativa all'anno 2018, fatto salvo quanto sotto indicato.

Per detta finalità verranno utilizzate **euro 270.545,89 (netto oneri)**, corrispondente ad una percentuale pari al **80,00%** di detto importo complessivo disponibile per il fondo comune per l'anno 2018 (pari ad euro 338.182,37 netto oneri- euro 450.000 lordo oneri).

A parziale rettifica dei criteri di cui al cont. int. del 19.12.2014 si stabilisce che non meno del 40% del personale valutato dovrà essere collocato nei livelli "Adeguato/Più che adeguato" e "Parzialmente Adeguato".

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

Tale norma può essere derogata nei seguenti due casi:

- 1) tenuto conto della situazione di precariato del personale con contratto di lavoro a tempo determinato o con contratto di somministrazione si stabilisce che la collocazione nel livello "*Parzialmente Adeguato*" per tale tipologia di dipendenti potrà essere derogata in sede valutativa dal responsabile/direttore di Struttura.
- 2) A prescindere dalla tipologia di contratto di inquadramento, qualora il Responsabile/direttore di struttura ritenga in casi particolari che la collocazione nel livello "*Adeguato/Più che adeguato*" non corrisponda all'impegno profuso dal dipendente valutato lo potrà collocare in via eccezionale nel livello "*Parzialmente adeguato*" accompagnando i punteggi della valutazione da una circostanziata motivazione dalla quale il dipendente potrà individuare gli ambiti di miglioramento o di maggiore impegno richiesto.

Considerato quanto previsto all'art. 20 comma 2 -del CCNL 19.4.2018 viene stabilito che 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	<b>1,7</b>
3,9 - 9,0	Adeguato/ Più che adeguato	<b>2,2</b>
9,1 - 10,0	Eccellente	<b>3,00</b>

*Al personale tecnico-amministrativo che ha partecipato alle attività per conto terzi nell'anno 2017, 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.*

**b.1)** Erogare premi incentivanti di performance organizzativa al personale tecnico-amministrativo di Ateneo, che ha conseguito una valutazione positiva nell'anno 2018, come riconoscimento per incentivare le attività istituzionali a supporto in modo diretto od indiretto delle dimensioni strategiche di ateneo quali didattica, ricerca e terza missione, al fine di integrare quanto già percepito ai sensi della lett. a) sopraindicata per premiare il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa della struttura di appartenenza .

Tale fondo verrà erogato sulla base di una delibera del Consiglio di Amministrazione in fase di approvazione della relazione sulla performance validata dal NTV nell'ambito della quale si attesti il raggiungimento positivo di almeno un obiettivo strategico di Ateneo del Piano integrato 2018/20.

Per detta finalità verranno utilizzate le somme pari ad **euro 62.563,74** (netto oneri a carico dell'ateneo), corrispondente ad una percentuale pari al **18,50%** di detto importo complessivo disponibile per il fondo comune per l'anno 2018.

**b.2)** le risorse indicate alla lett. b.1), qualora non si saranno verificate insolvenze negli incassi delle prestazioni per conto terzi dell'anno 2017, vengono integrate di un importo pari ad **euro 5.072,74** (pari al 1,5% delle risorse complessive del fondo comune) da liquidare con i medesimi criteri.

## **Art.2**

### **Ripartizione risorse ulteriori da destinare per l'anno 2018 per le attività di sorveglianza in occasione dello svolgimento delle prove di ammissione ai corsi di laurea di area medica.**

Vengono riconosciuti, per l'anno 2018 compensi pari ad Euro 50 lordi al giorno per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo (di categoria B C e D con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e personale somministrato) che ha svolto attività di sorveglianza in occasione dello svolgimento delle prove di ammissione ai corsi di laurea per area medica.

Per dette finalità verranno utilizzate ulteriori risorse pari ad **euro 16.000** (netto oneri a carico dell'Ateneo).

### Art.3

#### **Tempistica di liquidazione degli incentivi.**

Per l'anno 2018 si procederà alla liquidazione dei compensi per la performance individuale di cui alla lett. a) dell'art. 1 del presente accordo entro i mesi di giugno/luglio 2019, fatti salvi eventuali ritardi dovuti alla compilazione delle valutazioni.

Al riguardo, le parti tenuto conto delle criticità sollevate dal Nucleo di Valutazione nel documento di validazione della relazione sulla performance 2017 ritengono opportuno sensibilizzare le strutture ad assumere gli opportuni accorgimenti per rispettare le tempistiche previste nel ciclo della performance al fine di concludere l'intero processo entro i termini massimi del 30.7.2019.

I compensi di cui alle lett. b.1) e b.2) sopraindicati verranno liquidati, ove possibile, entro il periodo estivo.

I compensi di cui all'art.2 verranno liquidati entro il mese di gennaio 2019.

### Art.4

#### **Criteri di distribuzione del fondo comune dall'anno 2019**

1) A decorrere dall'anno 2019, come sperimentazione da attuare per un anno, le risorse del Fondo Comune di Ateneo di cui all'art.3 – lett. d) del *Regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi*, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 63 del CCNL 19.4.2018, saranno ripartite ed utilizzate per le seguenti finalità:

**a)** Per una percentuale del 70% del fondo complessivo disponibile da destinare al fondo per performance individuale da erogare mediante l'assegnazione di **premi annui** per il personale di categoria B C e D, da correlare all'esito della valutazione della performance individuale, applicando i criteri indicati nel presente accordo e nell'art.1 lett. b) del contratto integrativo del 19.12.2014.

**b)** Per una percentuale del 30% del fondo complessivo disponibile da destinare al fondo per performance organizzativa da ripartire nei seguenti due sottofondi:

##### **b1.1) Fondo per performance amministrativa generale.**

Per questa tipologia di incentivazione viene destinata una percentuale del 10% del fondo complessivo da liquidare al personale tecnico amministrativo che ha ottenuto una valutazione positiva solo qualora nell'ambito della delibera del Consiglio di amministrazione di approvazione della validazione della relazione sulla performance del NTV si attesti il raggiungimento positivo di almeno un obiettivo strategico fissato nel Piano

integrato (2019/21 per l'anno 2019). Si tratta pertanto di individuare da uno a tre obiettivi generali di ateneo da raggiungere. Qualora venga raggiunto almeno uno dei tre predetti obiettivi il fondo sarà distribuito per intero a tutto il personale che ha ottenuto un premio di performance individuale nell'anno di riferimento.

Nell'ambito di tale fondo annualmente, tenuto conto delle risultanze del bilancio di esercizio, le parti fisseranno la percentuale da accantonare a titolo di fondo di riserva (entro la fascia di valori 1,5%-5%) per far fronte ad eventuali insolvenze negli incassi delle prestazioni per conto terzi.

Le economie di questo fondo a fine anno verranno aggiunte alle risorse di cui al punto b.1.2)

Il fondo in argomento, qualora i competenti Organi accademici approvassero le modifiche proposte dalla parte sindacale al *Regolamento sull'integrazione reddituale del personale docente e ricercatore a valere sui fondi competitivi per la ricerca*, verrà integrato delle risorse derivanti da progetti/programmi comunitari rilevate nell'anno di riferimento da ripartire con le medesime modalità.

#### **b.1.2) per performance di unità organizzativa.**

Per questo fondo verrà stanziata una percentuale pari al 20% delle risorse complessive disponibili da assegnare a ciascuna struttura organizzativa in base agli esiti della valutazione della performance organizzativa mediante l'attribuzione di un n. quote.

Il procedimento di valutazione della performance organizzativa si sviluppa nel seguente modo:

- 1) nei primi mesi dell'anno di riferimento con apposito provvedimento verrà stabilito il numero massimo di quote attribuibili a ciascuna struttura da determinare in base alla numerosità del personale in servizio.

L'attribuzione delle quote massime attribuibili per struttura verrà decisa da una commissione composta dal Direttore Generale, dal presidente della conferenza dei direttori di dipartimento e dal Presidente della parte pubblica in contrattazione integrativa.

Tale commissione in questa fase potrà eventualmente essere integrata, in veste consultiva, da due rappresentanti della delegazione di parte sindacale;

- 2) In tale periodo la predetta commissione procederà anche all'individuazione per ciascuna struttura di specifici *indicatori rilevanti*, significativi, finalizzati a

rappresentare l'andamento nel tempo dell'attività ordinaria. Tali indicatori dovranno pertanto rispecchiare l'attività caratterizzante di ciascuna struttura, al fine di monitorare e misurare al termine dell'anno di riferimento, in base a percentuali (percentuali di miglioramento, di incremento, percentuali di risparmio), le attività costanti nel tempo (se possibile da confrontare con il triennio/anno precedente oppure in relazione alla percentuale media di tutte le strutture).

Per l'anno 2019 si fornisce in allegato a titolo esemplificativo, non esaustivo, un elenco di indicatori per struttura utili alla misurazione della performance organizzativa e dei target richiesti per ciascuno di essi.

- 3) Al termine dell'anno valutativo di riferimento la medesima commissione di cui sopra procederà all'assegnazione delle quote spettanti per struttura, entro i limiti numerici predetti, da stabilire sulla base delle performance organizzative rilevate tramite la misurazione degli indicatori sopra illustrati.

I criteri di correlazione tra le quote spettanti ed i target raggiunti saranno oggetto di confronto da parte della Commissione con due rappresentanti di parte sindacale della contrattazione integrativa.

In proporzione a tali quote assegnate verrà attribuito un budget economico per struttura da ripartire al personale tecnico amministrativo che ha contribuito alla realizzazione di ciascuna performance.

A tal fine il Responsabile/Direttore provvederà ad individuare il personale che ha contribuito alla realizzazione di tali target collocandolo nei seguenti due livelli valutativi, sulla base del grado di coinvolgimento/apporto partecipativo:

- *Eccellente*
- *Più che adeguato/adeguato*

Al personale collocato nel livello *Eccellente* spetterà una maggiorazione del 30% del premio performance organizzativa rispetto al restante personale della medesima struttura.

Il risultato del lavoro della Commissione, prima della liquidazione degli incentivi di performance di unità organizzativa, sarà oggetto di informazione al tavolo negoziale al fine di approfondire gli effetti della sperimentazione.



**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Prof. Riccardo Ferretti \_\_\_\_\_

Dott. Stefano RONCHETTI \_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

R.S.U. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

F.L.C.-C.G.I.L. \_\_\_\_\_

CISL-Scuola \_\_\_\_\_

FED. UIL-Scuola R.U.A \_\_\_\_\_

SNALS \_Conf:SAL \_\_\_\_\_