



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

## **Relazione illustrativa dell'ipotesi di contratto integrativo**

**Riguardante i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo delle risorse destinate al fondo comune di Ateneo – anno 2018 – ai sensi dell'art.3 lett. d) del *Regolamento delle prestazioni e pagamento per conto terzi***

**Sottoscritto in data 29.11.2018**

### **Modulo 1**

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale, in data 29.11.2018, hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto integrativo riguardante i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo delle risorse destinate al fondo comune di Ateneo – anno 2018 – ai sensi dell'art.3 lett. D) del *Regolamento delle prestazioni e pagamento per conto terzi*.

Le delegazioni sono così composte:

**Delegazione di parte pubblica:** Prof. Riccardo FERRETTI (*Presidente*); Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*) (Firmato)

**R.S.U.**, nelle persone di: Gianluca Tosetto, Elvira Di Iasio, Francesca De Rienzo, Marco Pettenuzzo, Giuseppe Gatti, Giancarlo Bergamini, Martino Antonio, Barbara Gennaccari (Firmato)

#### **Organizzazioni sindacali territoriali:**

FLC-CGIL nelle persone della Sig.ra Leonarda Troiano (Firmato)

CISL-Scuola nelle persone di Michele Ciocca (Firmato)

Fed. UIL-Scuola R.U.A. nella persona del dott. Primo Preti (Firmato)

S.N.A.L.S.- Conf.S.A.L. nella persona di Carmen Martino (Firmato)

**Soggetti destinatari:** personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, personale con contratto di somministrazione.

Il contratto integrativo in oggetto disciplina i criteri di ripartizione delle risorse del fondo comune di Ateneo finalizzati a corrispondere premi incentivanti tenuto conto degli esiti della valutazione annuale delle attività svolte dal personale, sulla base di criteri meritocratici o per premiare lo svolgimento di funzioni specifiche, qualificate e complesse o per particolari professionalità.

Detto contratto integrativo, unitamente alla presente relazione illustrativa, con nota direttoriale del prot.n. \_\_\_\_\_, è stato trasmesso ai componenti del Collegio dei Revisori dei Conti che in data \_\_\_\_\_ in ottemperanza all'art.7- comma 8 del CCNL 19.04.2018 ed all'art.55 del Dec. Leg.vo n.150/2009, ha provveduto a certificarlo.

Gli istituti disciplinati nell'accordo in argomento verranno erogati nei primi mesi dell'anno 2019, considerato che sono stati completati gli adempimenti previsti dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 (Programma

triennale per la trasparenza e l'integrità 2017-19), dal comma 8 del medesimo art.10 (obbligo di pubblicazione sul sito "*Trasparenza, valutazione e merito*"). In data 28.09.2018 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione la relazione sulla Performance ed è stata validata in data 9/10/2018 dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.

Il Piano integrato della performance 2018-20 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 28.09.2018.

Avendo infine adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.11.2011, così come modificato in data 25/05/2018 (con parere positivo dell'OIV in data 20/06/2018), di cui è stata pubblicata la relazione OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni-, ai sensi dell'art.14 – comma 4 lett. a ) e g) del del d.lgs. 150/2009.

Questo ateneo inoltre nell'anno 2010 (come notificato al C.d.A. del 23/11/2010) ha aderito al laboratorio CAF - Università, promosso dalla Fondazione CRUI in collaborazione con il MIUR, con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il supporto del Centro Risorse Nazionale CAF, partecipando attivamente agli incontri nel corso di tutto il 2011. Il progetto, a cui hanno aderito in totale 38 atenei è stato finalizzato alla sperimentazione e validazione del modello CAF nell'ambito universitario, come strumento per impostare un percorso di misurazione e valutazione della performance delle strutture universitarie.

I risultati sono stati presentati al personale dell'ateneo sotto forma di report di sintesi e pubblicati sul sito web dell'ateneo del mese di marzo 2012 (vedi il link <http://www.organizzazione.unimore.it/site/home/progetti/caf.html> ).

La trattativa si è svolta tenendo conto delle seguenti norme e disposizioni contrattuali che costituiscono il presupposto per le disposizioni contenute nel suddetto accordo:

- art. 3 – lett. d) del *Regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi* approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.10.2008 (in corso di modifica);
- art. 66 del Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
- contratti integrativi del 19.12.2014, e del 10.2.2016 riguardanti i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo delle risorse destinate al fondo comune di Ateneo – anni 2014 e 2016 – ai sensi dell'art.3 lett. D) del *Regolamento delle prestazioni e pagamento per conto terzi*.

Lo stanziamento delle risorse del fondo comune di ateneo per il bilancio di previsione dell'anno 2018 è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 22.12.2017. La somma complessiva stanziata è pari ad euro 350.000 lordi (corrispondente ad una cifra al netto degli oneri a carico di ateneo pari ad euro 263.752,83), alimentata dalla quota del conto terzi destinata al bilancio di Ateneo, gravante sulla voce di Budget Coan **4.43.18.07.03** (codice progetto BDGT\_2018\_136) .

Le parti negoziali nella seduta del 30.7.2018, hanno chiesto uno stanziamento ulteriore di risorse sul fondo comune di ateneo (per circa 120.000 euro complessivi lordo oneri) al fine di poter raggiungere il medesimo importo del fondo comune dello scorso anno, per 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.

La parte pubblica nella predetta seduta ha fatto presente che provvederà a portare tale richiesta ai competenti Organi Accademici a condizione che sia contemporaneamente attuata la verifica dell'effettivo incasso del fatturato complessivo delle prestazioni per 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 lordo oneri (corrispondente ad un netto oneri di euro 90.429,54).

Detti incrementi (pari ad euro 120.000 lordo oneri) trovano copertura nel bilancio di ateneo alla voce di Budget Coan 4.43.18.07.03 (codice progetto 2017\_INTEGRAZIONE\_FONDO\_COMUNE\_2018).

Si illustra brevemente il contenuto di detto accordo:

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*, sono pari ad **euro 338.182,37** al netto degli oneri a carico dell'ateneo

All'art.1 – comma 1 – lett. a) si prevede di corrispondere premi individuali per le unità di personale che sono soggette a valutazione della performance individuale.

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.

L'entità dei premi individuali sarà commisurato al punteggio totale ottenuto nella valutazione (sulla base dei criteri contenuti nel regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20.12.2011, così come modificati dal Sistema di misurazione della performance approvato dal CDA in data 25/5/2018); 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	2,2
9,1 - 10,0	Eccellente	3,00

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

Tale norma potrà essere derogata nei seguenti 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.

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 2017 in qualità di collaboratore diretto, spetterà una quota del Fondo Comune di Ateneo, secondo i criteri sopraindicati, esclusivamente qualora abbia percepito un compenso complessivo per prestazioni in conto terzi inferiore ad euro 3.000.

Mediante detto istituto si è inteso premiare, con criteri meritocratici e 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) , e l'art. 20 del CCNL 19.4.2018, il personale che ha ottenuto valutazioni positive, pertanto, che ha partecipato attivamente al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Detto accordo prevede che sia obbligo procedere ad una differenziazione nella valutazione. Di conseguenza le parti convengono di fissare una percentuale massima per struttura del 60% quale limite in cui collocare il personale con valutazione "Eccellente".

**Se la valutazione ha esito "non adeguato" (con punteggio inferiore a 2,3) 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 performance individuale 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.

Le parti negoziali hanno voluto mediante l'adozione di detti criteri rispettare gli orientamenti dettati dalla normativa che prevedono principi di selettività e di differenziazione nella misurazione della prestazione e nell'assegnazione di premi al personale tecnico-amministrativo.

Alla lett. b1) dell'art. 1- comma 1 – si dispone di utilizzare la somma di **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 al fine di erogare premi incentivanti al personale tecnico-amministrativo di performance organizzativa, 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.

Al riguardo, le parti negoziali hanno sottolineato il fatto che non essendoci 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, ritengono opportuno 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 della performance organizzativa.

Alla Lett. b2) si dispone di integrare le risorse di cui alla lett. b1) qualora non si siano verificate insolvenze negli incassi delle prestazioni per conto terzi dell'anno 2017, per un importo pari ad **euro 5.072,74** netto oneri a carico dell'ateneo, corrispondente ad una percentuale pari al **1,50%** di detto importo complessivo disponibile per il fondo comune per l'anno 2018.

**All'art. 2** le parti negoziali hanno riconosciuto lo stanziamento di ulteriori risorse pari ad euro 16.000 netto oneri, al fine di riconoscere un compenso 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 di area medica.

L'importo complessivamente stanziato pertanto per il fondo comune per l'anno 2018 risulta essere pari ad **euro 354.182,37**.

All'art.3 le parti negoziali hanno disciplinato le tempistiche per le liquidazioni dei compensi sopradescritti.

All'art.4 le parti negoziali hanno concordato i criteri di distribuzione delle risorse del fondo comune a decorrere dall'anno 2019, come segue:

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.

a) 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 è fornito in allegato all'accordo 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.

  
**IL DIRETTORE GENERALE**  
Dott. Stefano RONCHETTI