



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

**Relazione illustrativa dell' ipotesi di contratto integrativo
per il personale dipendente contrattualizzato
dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia
Sottoscritto in data 17.11.2016**

Modulo 1

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale, in data 17.11.2016, hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto integrativo per il personale dipendente contrattualizzato dell'ateneo di Modena e Reggio Emilia, vigente, per la parte economica, dall'1.1.2016 fino alla data 31.12.2016 e, per la parte normativa fino alla data di sottoscrizione del nuovo CCNL, fatte salve successive modifiche che le parti negoziali apporteranno in sede negoziale.

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, Giuseppe Gatti, Giancarlo Bergamini, Daniela Nasi, Paola Manni (Firmato)

Organizzazioni sindacali territoriali,:

FLC-CGIL nelle persone di Dott. Luigi De Nittis (Firmato)

CISL-Federazione Università nelle persone di Michele Ciocca (Firmato)

UIL-R.U.A. nella persona di dott.ssa Elisa Pignatti (Firmato)

S.N.A.L.S.-Fed. Conf.S.A.L. Università CISAPUNI nella persona di Dario Mazzoli (Firmato)

U.S.B.-P.I. nella persona di Dott Fulvio Buonanno (non Firmato)

C.S.A. di Cisal nella persona di Pietro Castagnetti. (Non Firmato)

Soggetti destinatari: personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, personale con contratto di somministrazione, collaboratori ed esperti linguistici.

Il contratto integrativo in oggetto al Capo 1 disciplina la ripartizione delle risorse del trattamento accessorio tra i vari istituti incentivanti previsti dal CCNL 16.10.2008, la "scontrattualizzazione" delle risorse stanziata per le progressioni interne alla categoria dell'anno 2016 e la tempistica delle liquidazioni degli istituti del trattamento accessorio per l'anno 2016.

Al Capo 2 sono disciplinati i criteri generali di distribuzione delle risorse per il lavoro straordinario.

Al Capo 3 viene riportata una dichiarazione di intenti riguardante la trattativa dell'anno 2017.

Detto contratto integrativo, unitamente alla presente relazione illustrativa, con nota direttoriale del 28.11.2016

prot.n. 159936 , è stato trasmesso ai componenti del Collegio dei Revisori dei Conti affinché, in ottemperanza all'art.5- comma 3 del CCNL 16.10.2008, al comma 196 dell'art.1 della Legge 23 dicembre 2005, n.266 ed all'art.55 del Dec. Leg.vo n.15/2009, provveda a certificarlo.

Alcuni istituti disciplinati nell'accordo in argomento (disagio e rischio e indennità di responsabilità, parte fissa) verranno erogati entro i mesi di gennaio dell'anno 2017, considerato che sono stati completati gli adempimenti previsti dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-17), dal comma 8 del medesimo art.10 (obbligo di pubblicazione sul sito "*Trasparenza, valutazione e merito*"). In data 7.10.2016 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione la relazione sulla Performance 25.10.2016 è stata validata l'apposita Relazione (a cura del Nucleo di Valutazione) sulla Performance , ai sensi dell'art. 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.

Il Piano integrato della performance 2016-18 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 20.07.2016.

Avendo infine adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.11.2011 di cui è stata pubblicata la relazione OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni-anno 2015, 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.4 – comma 2 – del CCNL stipulato il 16.10.2008 che stabilisce: "*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: a) i criteri per la ripartizione delle risorse indicate nell'art.87 tra le finalità e secondo la disciplina di cui all'articolo 88 (...)*";

- artt. 86, 87, 88 e 90 del CCNL 2006/9 e successive modificazioni ed integrazioni;

- art.1 – commi 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196 – della Legge 23.12.2005, n.266, (Legge finanziaria 2006) che ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2006, l'ammontare complessivo dei fondi per il

finanziamento della contrattazione integrativa non possa essere superiore a quello previsto per l'anno 2004, negli importi certificati dai competenti Organi di Controllo e che detti importi possono essere incrementati degli importi fissi dei previsti dai CC.CC.NN.L. che non risultino confluiti nei fondi dell'anno 2004;

- l'art.67 – comma 5 –della Legge n.133/2008 che prevede: “(...) *A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle (...) università, determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali, non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'art.48 , comma 6 del Dec. Leg.vo 30 marzo 2001 n.165 e, ove previsto, all'art.39 , comma 3- ter della Legge 27 dicembre 1997, n.449 e successive modificazioni ridotto del 10 per cento*”;

- La Legge di stabilità dell'anno 2016 (Legge n.208/2015) che all'art.1 – comma 236 dispone quanto segue: “236. *Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è , comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.*”

- il verbale del Collegio dei revisori dei conti di Ateneo del 7.09.2016, n.32 con il quale detto collegio ha certificato il fondo del trattamento accessorio ed il lavoro straordinario per l'anno 2016 per un importo complessivo di risorse *aventi carattere di certezza e stabilità pari ad euro 1.155.363,6 (al netto dei costi delle progressioni economiche orizzontali pregresse ed al netto delle risorse da versare al bilancio dello Stato come sottoriportato) ed un ulteriore importo di risorse variabili derivanti dalle economie relative all'anno 2015 e dai ratei dei risparmi per cessazione dal servizio rilevati nell'anno 2016 pari ad euro 29.438,74.*

- pareri ARAN dell'15.4.2014, prot.n.6400, all'Università degli Studi di Ferrara, MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato del 27.2.2014, prot. n.17635 alla Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e del 27.10.2014, prot. n.83583 e della Funzione Pubblica del 11.11.2014, prot.n.63259 all'Università degli Studi di Ferrara con i quali è stato chiarito che la decorrenza delle progressioni economiche orizzontali avviene nell'anno di riferimento inteso “*quello nel quale risulta approvata la relativa graduatoria*”;

Il fondo del trattamento accessorio dell'anno 2016 è stato costituito secondo quanto previsto dall'art.87 del CCNL 16.10.2008, dall'art.1 – commi 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196 – della Legge 23.12.2005, n.266, (Legge finanziaria 2006), dall'art. 67 – comma 5 – della Legge 133/2008, dall'art. 1 – comma 236 della Legge di stabilità dell'anno 2016 (Legge n.208/2015).

I criteri di costruzione del fondo in argomento sono già stati illustrati al Collegio dei Revisori dei Conti di Ateneo con nota direttoriale del 31.8.2016, prot.n. 114106, al fine di poter acquisire la certificazione da parte di tale Organo. Il Collegio dei revisori dei conti, con verbale n. 32 del 7.9.2016 ha provveduto a certificare positivamente il fondo.

Si illustra brevemente il contenuto di detto accordo:

Al Capo 1, come già sopra evidenziato, è stato disciplinato quanto segue:

- a) Considerato che nell'ambito del contratto integrativo del 29.09.2016 sono state stanziato risorse pari ad euro 41.359,27 al fine di finanziare progressioni economiche orizzontali per l'anno 2016 e che le stesse non sono state ad oggi attivate; considerato che le tempistiche del procedimento stabilite all'art.8 del *Regolamento per lo svolgimento delle selezioni per le progressioni all'interno della categoria del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Modena e Reggio Emilia* non consentono di concludere tutti gli adempimenti necessari alla approvazione della graduatoria definitiva entro il 31.12.2016, tenuto conto, altresì, di alcune problematiche di natura giuridica riguardanti l'applicazione del regolamento predetto riscontrate negli ultimi due mesi dai competenti uffici; considerato che l'eventuale emanazione della graduatoria definitiva in una data successiva al 31.12.2016 comporterebbe una perdita secca di risorse del trattamento accessorio dell'anno 2016 già di esigua entità (in quanto le economie di natura variabile destinate alle peo non potrebbero essere utilizzate nell'anno 2017 per tale istituto finanziato con risorse di natura stabile), non consentendo di ottemperare al principio della piena utilizzazione di tutte le risorse del trattamento accessorio utilizzabile nell'anno (Vedi art.88 – comma 5 del CCNL 16.10.2008); considerato che i pareri sopraesposti consentono di intervenire nella materia già precedentemente regolata; tenuto conto dei pareri sopracitati che consentono di "scontrattualizzare" le predette risorse, qualora non si sia proceduto alla emanazione del bando selettivo, e di riammetterle nella piena disponibilità delle parti negoziali, consentendone pertanto una diversa destinazione; ritenuto opportuno introdurre, con successivo accordo negoziale, alcune modifiche al *Regolamento per lo svolgimento delle selezioni per le progressioni all'interno della categoria del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Modena e Reggio Emilia* in seguito anche alla segnalazione effettuata dai competenti uffici in merito alla metodologia di valutazione adottata per i titoli di studio non conforme ai principi generali dell'ordinamento; rilevato che l'importo della RIA dei cessati dell'anno 2016 da imputare nell'anno 2017 è pari ad euro 9.713; le parti negoziali hanno deciso di rendere di nuovo disponibili le risorse precedentemente vincolate per attivare le progressioni interne alla categoria (pari ad euro 41.359,27) e di rimandare la data di attivazione delle progressioni economiche interne alla categoria alla data

dell'1.1.2017, attingendo dalle risorse stabili del fondo del trattamento accessorio dell'anno 2017. Per tali finalità nell'anno 2017 vengono stanziati fondi pari ad euro 51.072,27 (corrispondenti ad euro 41.359,27 più l'importo della Ria dei cessati 2016 da imputare nell'anno 2017 pari ad euro 9.713) da prelevare dalle risorse del trattamento accessorio, ex art.87 CCNL 16.10.2008, dell'anno 2017

- b) Sono stati definiti i criteri di ripartizione, per l'anno 2016 del fondo del trattamento accessorio che è stato suddiviso nel seguente modo:

QUADRO DI SINTESI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2016

TABELLA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO - Anno 2016		
ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2016 (al netto oneri)	%
Ind. Posizione e di risultato - categoria EP	€ 379.814,87	32,86%
Trattamento accessorio mensile ex art. 88 comma 3 CCNL 16.10.2008	€ 70.000,00	6,06%
TRATTAMENTO ACCESSORIO CEL	€ 20.000,00	1,73%
totale disagio e rischio (art. 88 - comma 2 lett. c del CCNL 16.10.2008)	€ 95.000,00	8,22%
Straordinario	€ 40.000,00	3,46%
Indennità di responsabilità - categorie B - C - D	€ 478.900,00	41,45%
produttività collettiva e miglioramento dei servizi (risorse stabili)		
Performance individuale (risorse stabili del trattamento accessorio variabili del fondo comune)	€ 30.489,46	
Risorse scontrattualizzate Progressioni giuridiche orizzontali anno 2016 per performance individuale	€ 41.359,27	
Totale risorse performance individuale (fondi stabili)	€ 71.848,73	6,22%
TOTALE fondi STANZIATI NELL'ANNO trattamento accessorio meno poe 2011 (risorse stabili)	€ 1.155.363,60	100,00%
RISORSE VARIABILI	€ 29.438,74	
Totale risorse stabili+variabili da distribuire in base alla performance	€ 101.287,47	
TOTALE fondi STANZIATI NELL'ANNO trattamento accessorio (risorse stabili + RISORSE VARIABILI + economie anno 2015)	€ 1.184.802,34	

Le risorse da distribuire per la performance ammontano complessivamente ad un importo pari ad euro 101.287,47 (costituite sia di risorse di parte stabile che di parte variabile del fondo) e verranno ripartite

tra tutto il personale tecnico-amministrativo sulla base degli esiti del processo di valutazione. Il personale infatti verrà suddiviso in tre fasce di livello alto medio e basso. In fascia alta non potrà accedere più del 60% del personale ed in fascia bassa accederà obbligatoriamente chi ha svolto un periodo effettivo di lavoro inferiore ai 4 mesi. Coloro che si posizionano in fascia bassa otterranno 1,7 quote del fondo complessivo, in media 2,5 quote in alta 3 quote. Pertanto tali risorse verranno ripartite sulla base degli esiti valutativi della performance.

Al Capo 2 sono disciplinati i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate al lavoro straordinario: le parti negoziali hanno ridotto la consistenza del fondo rispetto lo scorso anno per un importo complessivo pari ad euro 40.000 (lo scorso anno era pari ad euro 42.000).

Tale importo verrà distribuito tra le strutture di Ateneo mediante la costituzione di tre fondi: un Fondo per esigenze particolare di interesse generale per l'Ateneo, gestito dal Direttore Generale, un fondo per l'Amministrazione Centrale, gestito dal Direttore Generale, un terzo per le strutture decentrate, gestito dal Direttore Generale e dal Presidente della Conferenza dei Direttori di Dipartimento.

Il numero di ore massimo di ore di lavoro straordinario da assegnare e ripartire tra detti tre fondi viene determinato dividendo l'importo del fondo complessivo con il costo di un'ora di straordinario per la categoria contrattuale D in quanto in media tale categoria usufruisce maggiormente del lavoro straordinario.

Il numero massimo di ore di lavoro straordinario così calcolato, tenuto conto che il costo medio ponderato è pari ad euro 15,77 , è pari a 2.536.

Dette complessive 2.536 ore, tenuto conto dei criteri sopraindicati, vengono ripartite tra i predetti fondi come segue:

TOTALE ORE DISPONIBILI anno 2016		2.536
Fondi per esigenze particolari di interesse generale per l'Ateneo		500
Totale dipendenti esclusi portieri e dirigenti, n.29 EP, collaboratori ed esperti Linguistici	N. unità di personale in servizio	Totale ore liquidabili escluse quelle imputate ai fondi particolari
599		2.036
Amministrazione Centrale (alla data del 1.1.2016)	180	612
Strutture Decentrate (alla data del 1.1.2016)	419	1.425

L'assegnazione delle ore di straordinario, riguardanti i fondi dell'amministrazione centrale e quello per le Strutture decentrate, verrà effettuata, esaminando le richieste che perverranno dando la priorità alle seguenti motivazioni:

- scadenze o adempimenti improcrastinabili, anche conseguenti ad attività connesse alla didattica od alla ricerca;
- traslochi particolarmente gravosi;
- ispezioni che comportano la presenza in servizio del personale interessato;
- necessità di permanenza in servizio di singole unità di personale nei casi eccezionali in cui si verifichi una percentuale elevata di assenze dal servizio nel medesimo periodo o di cessazioni, tali da comportare gravi inadempimenti o disservizi nel funzionamento della struttura;
- altre esigenze di interesse generale connesse agli obiettivi ed indirizzi strategici dell'Ateneo.

Le parti negoziali hanno confermato l'elemento di novità previsto dall'anno 2015: i Direttori e Responsabili di struttura, prima di procedere all'inoltro delle proposte e richieste di liquidazione di ore di lavoro straordinario al Direttore Generale procederanno ad informare tutto il personale della propria struttura (tramite mail) contestualmente all'Ufficio Relazioni Sindacali. Inoltre essi dovranno darne comunicazione in occasione della prima seduta utile del Consiglio di Dipartimento.

Tutto ciò per garantire trasparenza e capillare informazione delle scelte effettuate e per responsabilizzare tutti gli operatori e le lealtà lavorative indirizzandole ad un utilizzo attento ed oculato di tale istituto.

Il Capo 3 contiene una dichiarazione di intenti mediante la quale le parti negoziali assumono l'impegno a rincontrarsi entro il mese di gennaio 2017 al fine di rivedere la disciplina, nell'ambito del disagio lavorativo, dell'istituto del front office e per formulare una nuova disciplina ed inserire una ulteriore indennità ("*di sportello*") da riconoscere a coloro che in modo prevalente e continuativo svolgono attività di ricevimento, informazione, orientamento ed assistenza agli studenti di Ateneo.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Stefano RONCHETTI

