



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 2022– ai sensi dell'art.3 lett. d) del *Regolamento delle prestazioni e pagamento per conto terzi*

Sottoscritto in data 17.03.2022

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo del 17.03.2022
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica Delegato del Rettore (Prof. Gianluca Marchi) - Direttore generale (Dott. Stefano Ronchetti) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: SNALS/CONFSAL, FLC CGIL, CISL-Scuola, Fed. UIL-Scuola R.U.A , RSU Firmatarie dell'ipotesi di accordo: SNALS/CONFSAL, FLC CGIL, CISL-Scuola, Fed. UIL-Scuola R.U.A , RSU
Soggetti destinatari	personale tecnico amministrativo dell'Università inquadrato nelle categorie B, C, D, personale interinale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri di ripartizione delle risorse riguardanti il fondo comune di Ateneo ai sensi dell'art.3 lett. d) del <i>Regolamento delle prestazioni e pagamento per conto terzi</i> .

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	<p>Con note del 23.2.2022 prot.n.56461 e del 24.2.2022 prot. n. 58365è stata sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti, per la prescritta certificazione, la costituzione dei fondi ai sensi dell' art. 63 del CCNL - anno 2022</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione del trattamento accessorio	<p>E' stato approvato il <i>Piano triennale della Performance 2021/23</i> previsto dell'art. 10, comma 8, lettera b) del D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33, con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 8.11.2021. Il Piano 2021/2023 è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Performance – Piano della Performance</p>
		<p>E' stato approvato il <i>Piano triennale della trasparenza e di prevenzione della corruzione 2021/23</i>, previsto dall'art.11- comma 2 del Dec. Leg.vo 150/2009, deliberato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 19.3.2021. Il Piano 2021/2023 è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, Disposizioni Generali, sotto-sezione Altri contenuti</p>
		<p>Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013 così come modificato dal D.lgs. 97/2016. I dati sono accessibili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ateneo</p>
		<p>La Relazione sulla Performance 2020 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 24 settembre 2021 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 4 ottobre 2021</p>

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Soggetti destinatari

Il presente accordo si applica al personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato di categoria B,C D ed interinale.

Il presente accordo decorre e produce effetti giuridici dalla data dell'1.1.2022 fino alla data del 31.12.2022, fatto salvo ove sia indicato diversamente, e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.

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 28.6.2021, 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 2023.

La trattativa si è svolta tenendo conto delle seguenti principali 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 con delibere* del Senato Accademico del 17.5.2019 e del Consiglio di Amministrazione del 22.2.2019, come modificato con delibera del Consiglio di amministrazione del 29.10.2020;
- art. 66 del Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
- contratti integrativi del 19.12.2014, del 10.2.2016, del 14.1.2019 e 11.2.2021 riguardanti i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo delle risorse destinate al fondo comune di Ateneo – anni 2014, 2016, 2018 e 2019– 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, ai sensi di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 22.10.2020 è pari ad **euro 375.282,59** (importo al lordo oneri a carico dipendente ed al netto oneri a carico dell'ateneo), corrispondente ad un importo lordo oneri a carico dell'ateneo pari ad **euro 498.000**) che trovano copertura nel bilancio di ateneo sulla voce Coan 4.43.18.07.03.

Si illustra brevemente il contenuto di detto accordo:

Le risorse destinate nell'anno 2022 al Fondo Comune di Ateneo di cui all'art.3 – lett. d) del *Regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi*, sono pari ad **375.282,59** al netto degli oneri a carico dell'ateneo e lordo dipendente.

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

Per detta finalità verranno utilizzate **euro 260.587,81 (netto oneri carico ente e lordo dipendente)**, corrispondente ad una percentuale pari al **70,00%** dell'importo complessivo disponibile per il fondo comune per l'anno 2022.

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, in data 12.04.2019, in data 24.7.2020 ed in data 28.5.2021); 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 2021 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.

Viene confermato il criterio di ripartizione della performance organizzativa adottato dall'anno 2019 da assegnare ai seguenti due fondi:

1° Fondo per performance organizzativa generale: alla lett. b1) dell'art. 1- comma 1 – si dispone di utilizzare la somma di **euro 30.428,52** netto oneri a carico dell'ateneo, corrispondente ad una percentuale pari al **8,50%** di detto importo complessivo disponibile per il fondo comune per l'anno 2022 da integrare con le risorse del fondo di riserva per una percentuale **dell'1,5%** pari ad **euro 5.369,74 (al netto oneri ente e lordo dipendente)** accantonato per far fronte ad eventuali insolvenze negli incassi delle prestazioni per conto terzi.

Tale importo viene assegnato nel corrente anno al fine di riconoscere l'impegno ed il contributo svolto dal personale tecnico-amministrativo nelle attività istituzionali (didattica, ricerca, terza missione, ecc).

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

2° Fondo per performance di unità organizzativa: alla Lett. b1.2) si dispone di stanziare 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, applicando i criteri indicati nel contratto integrativo del 14.1.2019 e del 11.2.2021.

Per detta finalità verranno utilizzate pertanto euro **71.596,52 (netto oneri)**.

Le parti hanno concordato sull'opportunità che i Responsabili diano comunicazione formale a tutto il personale della propria struttura circa gli esiti della distribuzione ed i criteri adottati.

Gli importi verranno liquidati a condizione che le strutture abbiano provveduto a trasmettere al competente ufficio sia la ripartizione dei premi che l'avvenuta informativa al personale.

Le parti hanno preso atto di quanto segue:

Viene dato mandato alla commissione individuata dall'art.4, punto 2 del contratto integrativo del 14.1.2019 qualora risulti necessario rivedere gli indicatori per struttura in base alle segnalazioni pervenute dai vari responsabili di struttura.

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

- 1) Una volta revisionati gli indicatori di performance organizzativa, 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) 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 indicati.

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 con i criteri indicati al predetto punto b) .

A tal fine il Responsabile/Direttore provvederà ad individuare il personale assegnatario del 25% delle risorse che ha contribuito maggiormente alla realizzazione dei target di performance organizzativa sulla base del grado di coinvolgimento/apporto partecipativo.

All'art. 2 le parti negoziali hanno riconosciuto lo stanziamento di ulteriori risorse pari ad euro 17.300 al netto oneri carico ente ed al lordo oneri dipendente, al fine di riconoscere compensi pari ad Euro 60 lordo dipendente 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 e corsi di laurea Magistrale e Ciclo unico in Scienze della formazione primaria.

Il contratto integrativo dell'11.2.2021 art. 2 punto 1), a decorrere dalla data dell'1.1.2021, viene integrato prevedendo compensi anche per i componenti (di categoria B, C D) delle commissioni in occasione delle prove di ammissione ai corsi di laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche ed Ostetriche. Tali compensi trovano copertura nel fondo comune dell'anno 2021 che presenta la relativa disponibilità.

Vengono riconosciuti, altresì, anche per l'anno 2022 compensi per il personale tecnico amministrativo che ha partecipato alle commissioni selettive per le scuole di specializzazione di area medica come segue (per ogni procedura selettiva):

- euro 100 per i Responsabili di aula;
- euro 80 per i membri della commissione
- euro 60 per le attività di vigilanza

Vengono altresì riconosciuti 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) **per la partecipazione in rappresentanza dell'Ateneo a cerimonie commemorative o celebrative** (qualora si svolgano in giornate festive o non lavorative nelle seguenti giornate: giornata della Memoria; Commemorazione Marco Biagi; Festa della Liberazione; Festa della Repubblica; Giornata dell'Unità Nazionale e delle Forze Armate). Il personale partecipante a tali cerimonie celebrative che avrà optato alla liquidazione di detta indennità non avrà diritto al computo delle ore lavorate nel conto-ore individuali disciplinate all'art. 27 del CCNL 16.10.2008

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

si procederà alla liquidazione dei compensi per la performance individuale entro i mesi di giugno/luglio 2023, fatti salvi eventuali ritardi dovuti alla compilazione delle valutazioni.

I compensi riguardanti la performance organizzativa verranno liquidati, ove possibile, entro il periodo estivo-2023.

I compensi per attività di sorveglianza/o di componente di commissioni in specifiche procedure selettive e per presenziare a cerimonie commemorative verranno liquidati entro il mese di dicembre 2022 e come seconda eventuale tranche entro mese di marzo 2023.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Stefano RONCHETTI



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

**Relazione tecnico-finanziaria dell'ipotesi di contratto integrativo
riguardante i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo delle risorse destinate al
fondo comune di Ateneo – anno 2022 – ai sensi dell'art.3 lett. d) del *Regolamento delle prestazioni e
pagamento per conto terzi*
Sottoscritto in data 17.03.2022**

Modulo I Costituzione del Fondo comune di ateneo:

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Il fondo comune di ateneo non presenta risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Risorse variabili:

Le risorse del fondo comune di ateneo dell'anno 2022, alimentate dalla quota del conto terzi destinata al bilancio di Ateneo, trovano copertura come segue:

- **Euro 498.000 (lordo oneri carico ente lordo dipendente per un importo netto oneri carico ente pari ad euro 375.282,59)** sulla voce di Budget Coan **4.43.18.07.03** (codice progetto BDGT_2022_144);

Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:

- a. **Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione euro 0 ;**
- b. **Totale risorse variabili già certificate con verbale del Collegio dei Revisori dei conti della seduta del 10.2.2022, n. 7 (lordo oneri carico ente) euro 498.000;**
- c. **Totale fondo certificato con verbale del 10.21.2022, n.7 (lordo oneri carico ente) euro 498.000**

Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo:

Non ci sono risorse allocate all'esterno del fondo.

Modulo II Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa:

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non ci sono istituti non regolati in modo specifico dal contratto integrativo in oggetto.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo

Il contratto integrativo destina le risorse del fondo comune di ateneo come di seguito indicato:

ISTITUTI DEL FONDO COMUNE DI ATENEEO Regolati dal presente contratto integrativo	Importo del FONDO COMUNE DI ATENEEO ANNO 2022 (Risorse variabili al netto oneri) destinato ad ogni istituto	%
		100%
Premio performance individuale	€ 250.587,81	70,00%
Performance di unità organizzativa	€ 71.596,52	20%
Fondo di riserva da integrare alla performance organizzativa	€ 5.369,74	1,50%
Fondo per performance amministrativa generale	€ 30.428,52	8,50%
Importo aggiuntivo del fondo comune stanziato a parte per vigilanza prove di ammissione ai corsi di laurea di area medica scuole di spec area sanitaria corso ciclo unico scienze formazione primaria e partecipazione a cerimonie commemorative	€ 17.300,00	
Importo totale netto oneri	€ 375.282,59	
Importo totale lordo oneri	€ 498.000	

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare
parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione.

- Totali destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo **euro 0**
- Totali destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo **euro 375.282,59 (al netto oneri carico ente lordo dipendente)**
- Totali delle eventuali destinazioni ancora da regolare euro 0
- Totali poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione **euro 498.000 (lordo oneri carico ente lordo dipendente)**

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo:
Non ci sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo.

Sezione VI – Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:

Non ci sono risorse del fondo aventi carattere di certezza e stabilità.

Nel contratto in argomento, in particolare, per la determinazione dei premi per la performance individuale e per la performance organizzativa di struttura del personale di categoria B, C e D, è stato rispettato il principio di attribuzione selettiva degli incentivi come richiesto dalla normativa vigente.

1. **Modulo III Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.**

Parte non pertinente.

2. **Modulo IV Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

- **(Sezione I) Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'amm.ne presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione** : il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione (Modulo II)

Il rispetto del limite di spesa viene garantito grazie al costante monitoraggio delle liquidazioni effettuate (seguendo il criterio di competenza) che l'Ufficio Relazioni Sindacali effettua tramite la procedura CSA (Carriere e Stipendi di Ateneo).

- **(Sezione II) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato:**

Il sistema contabile utilizzato (ed il costante monitoraggio effettuato dell'Ufficio Relazioni Sindacali sul sistema CSA) evidenzia che è stato rispettato il limite di spesa (risorse stabili) del fondo dell'anno precedente. Attualmente non sono ancora state concluse tutte le liquidazioni del contratto integrativo 2021. La fase valutativa della performance individuale è in fase conclusiva. La valutazione della performance organizzativa per l'anno 2021 deve essere ancora attivata.

- **(Sezione III) verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.**

L'amministrazione sulla voce coan 4.43.18.07.03 "*Fondo comune di Ateneo*" del budget di ateneo presenta la disponibilità finanziaria per la copertura di euro 498.000 (lordo oneri carico ente e lordo dipendente) del fondo in argomento (codice progetto BDGT_2022_144) .

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Stefano RONCHETTI