



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

## IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE CONTRATTUALIZZATO DELL'ATENEO DI MODENA E REGGIO EMILIA

### Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria

#### Fasi negoziali:

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale, in data 30.5.2011, hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto integrativo per il personale dipendente contrattualizzato dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia, concernente l'applicazione degli istituti del trattamento accessorio previsti dai vigenti CC.CC.NN.L. – comparto Università – relativo all'anno 2011 e la regolamentazione del sussidio economico, ai sensi dell'art.60 "mense e servizi sociali" - comma 5 - del CCNL 16.10.2008, a sostegno del personale tecnico-amministrativo che usufruisce dei servizi relativi a nidi o scuole d'infanzia.

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"*;
- art.65 del Decreto Legislativo n.150/2009 che prevede che i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore dello stesso decreto debbano essere adeguati, entro la data del 31.12.2010, ai principi previsti dal Titolo III;
- le disposizioni del Titolo III di detto Decreto Legislativo che rilevano la necessità di adottare i principi introdotti dalla normativa vigente finalizzati al miglioramento complessivo dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi resi all'utenza mediante la

distribuzione delle risorse del trattamento accessorio diretta a valorizzare le capacità professionali, anche attraverso l'equa differenziazione dei riconoscimenti e l'incentivazione delle prestazioni effettivamente rese;

- art.9 – commi 1, 2 bis e 21 della Legge n.122/2010 che, in particolare, al comma 2 bis stabilisce: *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del dec. Leg.vo n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"*;
- 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;
- circolari n.7 del 13.5.2010 e n.7/2011 del Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione;
- l'art.60 – comma 5 *"Mense e servizi sociali"* del CCNL 16.10.2008;

Detta ipotesi di accordo si applica al personale tecnico-amministrativo sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, inquadrato ai sensi dei CC.CC.NN.NL. del comparto Università, al personale somministrato ed ai collaboratori ed esperti linguistici di ateneo.

Essa è stata presentata al Consiglio di amministrazione nella seduta del 31.5.2011 che ha autorizzato la stipula dell'accordo, fatti salvi gli adempimenti previsti dall'art.5 – comma 3 del CCNL 16.10.2008 e dal Comma 196 dell'art.1 della Legge 23.12.2005, n.266 (approvazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti).

Si illustra brevemente il contenuto di detto accordo:

Al Capo 1 sono disciplinati i criteri di ripartizione, per l'anno 2011, del fondo per il trattamento accessorio di cui agli artt.87 e 90 del CCNL 16.10.2008 tra i vari istituti incentivanti e la disciplina della valutazione della performance individuale;

al Capo 2 è illustrata la regolamentazione giuridica riguardante il disagio e rischio di cui all'art.88 – comma 2 lett. c) CCNL 16.10.2008;

al Capo 3 è disciplinata la ripartizione delle ore di lavoro straordinario dell'anno 2011 per le varie esigenze di ateneo;

il Capo 4 contiene la *regolamentazione del sussidio economico, ai sensi dell'art.60 "Mense e servizi sociali"* - comma 5 - del CCNL 16.10.2008, *a sostegno del personale tecnico-amministrativo che usufruisce dei servizi relativi a nidi o scuole d'infanzia* (i cui oneri gravano sul Cap.1.05.02AA.OO. DIAM.STAF.SIND che presenta la disponibilità pari ad euro 20.000 e, qualora si ravvisi la necessità, sulle risorse del fondo comune di ateneo che, per l'anno 2011 presenta una capienza pari ad euro 63.156. Al riguardo si consideri che nell'anno 2010 la spesa per dette finalità è stata pari ad euro 20.230).

Con l'accordo in argomento si è inteso assumere quale obiettivo prioritario la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e sviluppo dei servizi.

Ci si è, pertanto, attivati al fine di rispettare e dare applicazione ai principi di misurazione valutazione e differenziazione delle performance del personale volti ad una maggiore ottimizzazione dei risultati da raggiungere (vedi Capo 1).

Tuttavia, le delegazioni, non hanno potuto ignorare quanto indicato con note circolari n.7/2010 e n.1/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, nelle quali si conviene, in particolare, sulla necessità di evitare la diminuzione delle retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso dell'anno 2010, che si determinerebbe per effetto dell'applicazione degli strumenti di differenziazione retributiva previsti dall'art.19 del dec. Leg.vo 150/2009. Pertanto, il blocco del CCNL per il triennio 2011/13 e le limitazioni sul trattamento economico complessivo introdotte dal Decreto Legge n.78/2010, convertito con Legge n. 122/2010, non consentono per ora la piena applicazione dell'art.19 del Decreto Legislativo n.150/2009 e, in particolare, la possibilità di differenziare in modo significativo gli importi premiali collegati alle performance raggiunte.

Inoltre, non sarà possibile dare attuazione ai nuovi strumenti premiali introdotti dal Decreto Legislativo n.150/2009, quali il bonus annuale delle eccellenze, il premio annuale per l'innovazione.

Nell'accordo, d'altra parte, sono stati perseguiti i seguenti principi ed obiettivi generali che, una volta sbloccate le risorse contrattuali nazionali, potranno assumere un peso significativo rispetto alla valorizzazione della performance e della qualità della prestazione:

- 1) miglioramento dell'efficienza e funzionamento dei servizi resi;
- 2) equa distribuzione delle risorse al fine di orientare il personale al perseguitamento degli obiettivi strategici dell'ateneo;
- 3) miglioramento della professionalità e della qualità lavorativa dei dipendenti introducendo strumenti premiali, quali il premio incentivante per la valorizzazione delle competenze professionali ed i risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione vigente;
- 4) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'ateneo;
- 5) differenziazione nella valutazione ed introduzione di ambiti nuovi di analisi della performance quale il comportamento organizzativo, inteso in termini di competenze dimostrate nell'esercizio delle proprie attività, ed analisi del comportamento professionale;
- 6) riduzione delle risorse per il lavoro straordinario a favore degli strumenti premiali della performance individuale;
- 7) considerato che il processo riorganizzativo che scaturirà dalla modifica dello statuto di ateneo in applicazione della L.240/2010 comporterà un ampio sforzo lavorativo ed un rilevante impegno da parte del personale, si è ritenuto necessario, al fine di favorire lo stimolo e la motivazione al cambiamento in atto, attivare, anche se, per ora, con soli effetti giuridici, l'istituto della progressione economica orizzontale per una parte limitata di dipendenti (per una percentuale massima del 75% degli aventi diritto);
- 8) in un'ottica di pari opportunità, promuovere azioni finalizzate all'introduzione di strumenti a favore del personale tecnico-amministrativo riguardanti la conciliazione tra i tempi di vita ed i tempi di lavoro, in conformità ai principi contenuti nel contratto integrativo del 1.2.2011 (Piano Azioni Positive del triennio 2010/12);
- 9) fornire, pertanto, un supporto economico ai lavoratori ed alle lavoratrici con maggiore carico familiare e con figli in tenera età.

## Costruzione del fondo

Il fondo del trattamento accessorio dell'anno 2011 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, e dall'art.9 comma 2 bis della Legge 122/2010.

Tale disposizione, come già citato in premessa, prevede infatti che *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del dec. Leg.vo n.165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".*

Al riguardo si ricorda che il trattamento accessorio dell'anno 2010 (comprendendo i risparmi dei cessati dal servizio) ammontava ad € 1.671.290,72 (come già certificato dal collegio dei revisori dei conti). Tali risorse, per calcolare il fondo dell'anno 2011, sono state ridotte degli importi relativi al costo delle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2010 (pari ad euro 247.197,89), ottenendo un importo complessivo pari ad euro 1.424.092,83 (al netto degli oneri a carico del bilancio di Ateneo) . Si specifica che dette risorse sono state evidenziate al netto delle risorse utilizzate per le progressioni economiche all'interno della categoria già attivate alle date del 9.08.2000, 9.08.2002, 9.08.2004, del 9.08.2006 e del 9.08.2008 (per un costo totale pari ad euro 855.338,72) i cui oneri sono confluiti nei capitoli stipendiali ed al netto delle risorse che, ai sensi dell'art.67 – comma 5 della Legge 133/2008 devono essere versate al Bilancio dello Stato Capo X cap.2368 (pari ad euro 166.932,72).

Come indicato in modo molto generico nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato del 23.12.2010 , n.40, non si è provveduto ad incrementare il fondo dell'anno 2011 mediante i risparmi dei cessati dell'anno 2010, come sarebbe invece previsto nella normativa citata in premessa precedente alla Legge n.122/2010, anche se l'Amministrazione si riserva, qualora vengano emanate indicazioni da parte dei competenti Ministeri (mediante circolari esplicative) che dispongano diversamente rispetto ai criteri utilizzati, di adeguare la quantificazione sopra illustrata sottoponendola poi all'attenzione del Collegio dei Revisori dei conti di Ateneo.

Resta inteso che, conformemente alla normativa sopraesposta, a consuntivo dell'anno 2011, al fine di determinare l'entità del fondo del trattamento accessorio dell'anno 2012, si provvederà ad applicare eventuali ulteriori riduzioni sulla base del numero delle cessazioni da calcolare in base alla differenza tra personale in servizio al 31.12.2011 rispetto a quello in servizio alla data del 31.12.2010.

Ai fini del controllo finanziario si evidenzia nella seguente tabella come tale fondo è stato costituito:

**COSTRUZIONE FONDO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2011**

<b>LIMITE RISORSE PER FONDI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2009 DERIVANTE DALLA LEGGE FINANZIARIA 2006 (esclusi i dirigenti) e dal DL 112/2008</b>	
<b>Risorse derivanti dal conto annuale dell'anno 2004:</b>	
Totale Trattamento Accessorio derivante dal conto annuale 2004 certificato dal collegio dei revisori dei conti	€ 1.983.202,19
Costo annuo delle PEO pregresse (alla data del 9.8.2000 e 9.8.2002)	-€ 313.875,00
Importo trattamento accessorio disponibile anno 2004	€ 1.669.327,19
Riduzione fondo trattamento accessorio dall'anno 2009 ai sensi dell'art.67 - comma 5 - Dec. Legge 112/2008	-€ 166.932,72
<b>Incrementi previsti dai CCNL successivi all'anno 2004:</b>	
Incrementi CCNL 2005	€ 67.727,42
Incrementi del nuovo CCNL/2006	€ 70.305,84
Totali risparmi per cessati, RIA anno 2004 per anno 2005	€ 48.965,00
Totali risparmi per cessati, RIA e progressioni verticali anno 2005 per 2006	€ 43.435,21
Totale risparmi 2006 per cessati, RIA e progressioni verticali per 2007	€ 59.298,35
Totale risparmi anno 2007 per cessazioni, RIA e progressioni verticali per 2008	€ 87.633,60
Totale risparmi anno 2008 per cessazioni, RIA e progressioni verticali per 2009	€ 118.261,88
Totale risparmi anno 2009 per ratei cessazioni, RIA e progressioni verticali per l'anno 2010	€ 79.071,90
Totale ratei risparmi anno 2010 per 2010	€ 79.200,50
Incrementi del nuovo CCNL 2008	€ 56.460,27
Costo annuale progressioni economiche orizzontali alle date del - 9.8.2004 e del -9.8.2006	-€ 339.343,51
Costo progressione economica orizzontale annuale -9.8.2008	-€ 202.120,20
Costo peo 2010	-€ 247.197,89
Totale TRATTAMENTO ACCESSORIO disponibile per cont. int. ANNO 2011	€ 1.424.092,84
Totale trattamento accessorio disponibile comprensivo del costo PEO	€ 2.526.629,44
Totale risorse da trasmettere al Bilancio di Stato Capo X cap.2368	€ 166.932,72
<b>Totale trattamento accessorio da stanziare</b>	<b>€ 2.693.562,16</b>

La distribuzione dei fondi tra gli istituti del trattamento accessorio risultante dall'Ipotesi di accordo del 30.5.2011 è la seguente:

RIPARTIZIONE TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2011 (Risorse fisse)		%
<b>Disagio/Rischio:</b> <small>(art 88 – comma 2 – lett. c) CCNL 16.10.2008)</small>	€ 110.000,00	7,72%
<b>Progetti finalizzati</b>	€ 0,00	0,00%
<b>Contratto integr. Del 7.5.02</b>		
<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO CEL</b>	€ 14.719,00	1,03%
<b>Ind. Posizione e di risultato – categoria EP</b>	€ 358.881,24	25,20%
<b>Trattamento accessorio mensile ex art. 88 comma 3 CCNL 16.10.2008</b>	€ 174.720,00	12,27%
<b>Straordinario</b> <small>Art.86 CCNL 16.10.2008</small>	€ 90.000,00	6,32%
<b>Indennità di responsabilità – categorie B – C - D</b> <small>(Art.88 – comma 2 – lett. b) CCNL 16.10.2008)</small>	€ 463.900,00	32,58%
<b>Accordo Integrativo dell'11.7.2003</b>		
<b>Costo progressioni orizzontali (ANNUO PER 2011)</b>	€ 0,00	0,00%
<b>Fondo di riserva</b>	€ 10.000,00	0,70%
<b>Produttività collettiva e miglioramento dei servizi</b>	€ 151.872,59	10,66%
<b>Fondo incentivante per competenze prof.li e risultati ind.</b>	€ 25.000,00	1,76%
<b>Risorse residue per fondo premi direttore amministrativo</b>	€ 25.000,00	1,76%
<b>IMPORTO TRATTAMENTO ACCESSORIO DELL'ANNO 2011</b>		
	€ 1.424.092,84	

Al fine di effettuare un confronto rispetto a quanto concordato lo scorso anno si evidenzia quanto segue:

- 1) I fondi del disagio e rischio, della responsabilità, del trattamento accessorio dei collaboratori ed esperti linguistici, sono rimasti invariati;
- 2) Il fondo di risorse stabili relativo alla retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP è rimasto invariato ma si è provveduto a trasferire nell'anno 2011 parte delle economie (risorse variabili) derivanti dall'anno 2010, pari ad euro 50.000, che verranno utilizzate per remunerare la retribuzione di risultato del personale di categoria EP, solo qualora le note esplicative dei competenti ministeri lo consentiranno;
- 3) Non sono state stanziate risorse per le progressioni economiche orizzontali che nel triennio 2011-12-13, per effetto delle disposizioni di cui all'art.9 – comma 21 della Legge n.122/2010, avranno solo effetti giuridici;
- 4) Si è attuata una riduzione del 10% del fondo dello straordinario, al fine di incrementare i fondi premiali della performance;
- 5) Sono state destinate risorse, a differenza dello scorso anno, per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi finalizzate all'incentivazione della

- performance individuale con criteri di differenziazione nella valutazione delle prestazioni dei dipendenti;
- 6) Si è attuata una riduzione consistente (di circa il 45 %) del fondo del trattamento accessorio mensile al fine di stanziare risorse per incentivare la performance individuale, per istituire un premio incentivante destinato al riconoscimento delle competenze professionali ed i risultati individuali e per incrementare le risorse a disposizione del Direttore Amministrativo per l'incentivazione del personale che ha svolto particolari attività o che ha svolto funzioni specifiche comportanti particolari carichi di lavoro;
  - 7) Mediante l'istituto del trattamento accessorio mensile si è inteso incentivare il personale tenuto conto del processo di miglioramento e della riorganizzazione delle attività connesse all'attuazione delle modifiche statutarie che verranno approvate in seguito all'applicazione della Legge 240/2010 che comporteranno un maggior onere lavorativo per il personale tecnico-amministrativo di ateneo. Le parti con detta indennità, che verrà ripartita con i criteri previsti dai contratti integrativi del 21.6.2005 e del 6.11.2009, hanno voluto riconoscere e premiare il perseguitamento di obiettivi generali e strategici per l'ateneo, da raggiungere mediante processi di reingegnerizzazione e di riorganizzazione strutturale di tutto l'apparato amministrativo di ateneo, comportando il coinvolgimento e l'impegno del personale tecnico-amministrativo. Tale indennità andrà ad integrare la valutazione positiva, da parte dell'Amministrazione, della performance individuale connessa all'attività svolta dal dipendente nell'anno di riferimento.

Infine si fa presente che i criteri di distribuzione delle ore di lavoro straordinario sono rimasti invariati e, anche quest'anno, i Direttori /Responsabili sono tenuti a programmare le attività della propria struttura nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario evitando, di norma, il ricorso a tale istituto. Quindi, in un ottica di risparmio delle risorse dedicate a tale istituto, solo in presenza di eventi eccezionali, individuati in modo puntuale nell'accordo del 6.11.2009, dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà del personale, è possibile autorizzate prestazioni di lavoro straordinario che, salvo casi particolari, debbono essere recuperate mediante riposi compensativi da pianificare con programmi di recupero delle ore eccedenti.

Infine si fa presente che, in attesa di note esplicative dei competenti ministeri riguardanti, in particolare, le limitazioni previste dalla disposizione di cui all'art.9 comma 1 della Legge n.122/2009 che prevede che il trattamento complessivo dei singoli dipendenti degli anni 2011-12-13 , ivi compreso il trattamento accessorio, non può superare, in ogni caso, il *trattamento ordinariamente spettante* per l'anno 2010 si è formulata la seguente interpretazione:

per trattamento ordinariamente spettante si intende il trattamento economico stipendiale ed accessorio fisso, continuativo e ricorrente o legato ad incarichi già conseguiti nel precedente anno, e non comprende tutti quegli eventi straordinari della dinamica retributiva quali lo straordinario, la premialità di particolari performance raggiunte o di attività straordinarie derivanti da incarichi aggiuntivi o funzioni diverse svolte nel corso dell'anno.

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**  
Dott. Stefano RONCHETTI