



UNI MORE

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 29.11.2018**

Modulo 1

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale, in data 29.11.2018, 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'1.1.2018 fino alla data 31.12.2018 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, Francesca De Rienzo, Giuseppe Gatti, Giancarlo Bergamini, Gennaccari Barbara, Elvira Di Iasio, Marco Pettenuzzo, Antonio Martino (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, 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 19.04.2018, e la tempistica delle liquidazioni degli istituti del trattamento accessorio per l'anno 2018.

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

Il contratto integrativo in argomento, unitamente alla presente relazione illustrativa, con nota direttoriale del 7.12.2018, prot.n.190112, è stato trasmesso ai componenti del Collegio dei Revisori dei Conti affinché, in ottemperanza all'art.7- comma 8 del CCNL 19.04.2018, al comma 196 dell'art.I 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/febbraio 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 2018-20), dal comma 8 del medesimo art. IO (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 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:

- l'art.42- comma 3- del CCNL 19.04.2018 che stabilisce: "*Sono oggetto di contrattazione integrativa: a) i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art.63 tra le diverse modalità di utilizzo;*

- art.I - 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 Dee. 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*";

- Il Dee. Leg.vo n. 75/2017 che all'art.23 - comma 2 dispone che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, 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, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"*;

Il fondo del trattamento accessorio dell'anno 2018 è stato costituito secondo quanto previsto dall'art.63 del CCNL 19.04.2018, dall'art.I - 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. 23 - comma 2 del Dee. Leg.vo 75/2017.

Il fondo in argomento è stato certificato dai revisori dei conti in data

Si illustra brevemente il contenuto di detto accordo:

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

- a) Sono stati definiti i criteri di ripartizione, per l'anno 2018 del fondo del trattamento accessorio che è stato suddiviso nel seguente modo:

QUADRO DI SINTESI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018

TABELLA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DE ---- TRATTAMENTO ACCESSORIO E FONDO COMUNE DI ATENEO-Anno 2018		
ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018 (al netto oneri)	%
Ind. Posizione e di risultato - categoria EP	€ 356.979,17	
Trattamento accessorio mensile ex art. 88 comma 3 CCNL 16.10.2008	€ 70.000,00	8,33%
TRATTAMENTO ACCESSORIO CEL	€ 20.000,00	2,38%
totale disagio e rischio (art. 88 - comma 2 lett. c del CCNL 16.10.2008)	€ 95.000,00	11,31%
Straordinario	€ 40.000,00	4,76%
Indennità di responsabilità - categoria D • Art.91- comma 3	€ 337.749,04	40,21%
Indennità di responsabilità - categoriae B C D - Art.91- comma 1	€ 141.150,96	16,80%
performance individuale (risorse stabili)	€ 113.524,31	13,51%
Performance organizzativa (risorse variabili)	€ 22.612,15	2,69%
Totale risorse performance individuale/organizzativa (fondi stabili più variabili)	€ 136.136,46	
TOTALE fondi STANZIATI NELL'ANNO trattamento accessorio meno peo 2017 (risorse stabili)	€ 1.197.015,63	100,00%
	Totale fondo comune anno 2018	

Le risorse da distribuire per la performance individuale (risorse stabili) ammontano complessivamente ad un importo pari ad euro 113.524,31 e verranno ripartite tra tutto il personale tecnico-amministrativo sulla base degli esiti del processo di valutazione (applicando il criterio della differenziazione di cui all'art.20 del CCNL 19.4.2018). 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 2,2 quote in alta 3 quote. Pertanto tali risorse verranno ripartite sulla base degli esiti valutativi della performance. Il personale collocato in fascia alta percepirà una maggiorazione del compenso medio pro capite del 30 %

Le risorse per la performance organizzativa (risorse variabili) sono pari ad euro 22.612,15 da distribuire al personale che ha ottenuto una valutazione positiva della performance individuale. Tale criterio viene applicato in via transitoria per l'anno 2018 nelle more di una compiuta definizione dei criteri di valutazione della performance organizzativa.

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 40.000 ma con un costo orario più basso).

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 16,52**, è pari a **2.421**.

Dette complessive **2.421** ore, tenuto conto dei criteri sopraindicati, vengono ripartite tra i predetti fondi come segue:

TOTALE ORE DISPONIBILI anno 2018		2.421
Fondi per esigenze particolari di interesse generale per l'Ateneo		500
Totale dipendenti esclusi portieri e dirigenti, n.26 EP, coli. ed esp. Ling.	N. unità di personale in servizio	Totale ore liquidabili escluse quelle imputate ai fondi particolari
	587	1.921
Amministrazione Centrale (alla data del 1.1.2018)	178	583
Strutture Decentrate (alla data del 1.1.2018)	409	1.339

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 il criterio introdotto 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 dare 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 DIRETTORE GENERALE
Dott. Stefano RONCHETTI