



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA
CONSULTA DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO (C.P.T.A.)

Verbale della seduta del 16 dicembre 2016

Oggi, venerdì 16 dicembre 2016, dalle ore 09:30 alle ore 12:30, in seduta ordinaria, presso la “Sala Verde” del Rettorato, via Università 4, Modena, si è riunita la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo, convocata dal Presidente in seduta ordinaria, ai sensi dell’art. 5, commi 1 e 2, del relativo Regolamento.

La seguente tabella riporta, a seguito dell’appello, lo stato delle presenze¹ e delle assenze² della seduta:

Rosa Altamura	AG	Dario Mazzoli	P
Roberta Celi	P	Giuseppina Montanari	AG
Gian Paolo Covili	AG	Flavia Parise	AG
Maria Rita Cramarossa	P	Ortenzia Pellegrino	P
Luigi de Nittis	P	Lucia Perna	AG
Giuseppe Gatti	P	Ippazio Antonio Ruberto	P
Emanuele La Placa	P	Fiorenzo Squitieri	AG
Alessandra Maccarini	AG	Giuseppe Todaro	AG
Angela Martino	P	Massimo Vignone	P
Antonio Martino	AG	Elisabetta Vitolo	P
Antonio Mazzitelli	AG		

Presiede la riunione il Presidente Giuseppe Gatti che, constatata la presenza del numero legale, essendo intervenuta la maggioranza dei componenti della Consulta ai sensi dell’art. 46, comma 1, dello Statuto di Ateneo, dichiara valida la seduta.

Svolge le funzioni di Segretario verbalizzante Luigi de Nittis.

Si procede all’esame del seguente

ORDINE DEL GIORNO:

1) Comunicazioni:

- a) Intervento della **Dott.sa Paola Michelini**, Responsabile della Direzione Pianificazione, Valutazione e Servizi Informatici Applicativi, in merito agli aspetti principali del *Ciclo della Performance* in Unimore;
- b) Intervento del Direttore Generale, **Dott. Stefano Ronchetti**, in merito al *processo di pianificazione degli obiettivi operativi* in Unimore, con particolare riferimento al passaggio nel quale si prevede che siano gli OO.AA. ad assegnare gli obiettivi gestionali al Direttore Generale che, a sua volta, è tenuto ad affidare obiettivi annuali ai Dirigenti e ai Responsabili delle Unità di Staff.

¹ P = presenza.

² A = assenza non giustificata, AG = assenza giustificata.



- 2) **Contrattazione integrativa:** aggiornamento su quanto è stato oggetto di discussione nelle ultime sedute di negoziazione tenutesi nel mese di dicembre.
- 3) **Programmazione lavori e sedute per l'anno 2017.**
- 4) **Varie ed eventuali.**

1. Comunicazioni

a. Intervento della *Dott.sa Paola Michelini*

La Responsabile della Direzione Pianificazione, Valutazione e Servizi Informatici Applicativi illustra all'assemblea i contenuti essenziali del Ciclo della Performance in Unimore del quale si riporta, in allegato al presente verbale, il relativo diagramma di flusso³. La Dott.sa Michelini inizia il suo intervento con un excursus storico partendo dal Ciclo di Gestione della Performance come era stato concepito dal D.lgs. 150/2009, in attuazione del quale il Nucleo di Valutazione definì, nell'ottobre 2011, il [Sistema di Misurazione e valutazione della Performance](#) di Ateneo, fino ad arrivare all'attuale assetto, conseguenza delle più recenti [Linee Guida dell'ANVUR](#), che prevedono un Ciclo della Performance "integrato" con la Programmazione Triennale, la documentazione di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, il Piano di prevenzione della corruzione e il Programma per la trasparenza.

Quindi la Dott.sa Michelini ha descritto le fasi caratterizzanti il ciclo che si possono così riassumere:

- La definizione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del Piano della Performance (oggi incluso nel Piano Integrato dove è armonizzato insieme al Piano Strategico, al Piano Anticorruzione ed a quello per la Trasparenza) tramite il quale si definiscono e si assegnano gli obiettivi che si intendono raggiungere e si individua il collegamento tra gli obiettivi assegnati e l'allocazione delle risorse;
- Il monitoraggio in corso di esercizio che può condurre all'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- la misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- la rendicontazione dei risultati agli OO.AA, al DG, agli organi esterni e a tutti i soggetti interessati (studenti ma anche dipendenti e comuni cittadini) tramite la Relazione sulla Performance.

La Dott.sa Michelini ha poi sottolineato l'importanza di altri documenti, oltre al Piano Integrato ed alla Relazione sulla Performance, del ciclo "integrato" quali la Relazione del Nucleo di Valutazione

³ Per una descrizione dettagliata del Ciclo della Performance in Unimore si rimanda alla seguente pagina web dell'*Amministrazione Trasparente* dedicata all'argomento: <http://www.unimore.it/trasparenza/performance.html>.

sul funzionamento complessivo del Sistema, il Documento, sempre del Nucleo, di Validazione delle Relazione sulla Performance e la Relazione del Responsabile della Prevenzione della corruzione.

Come si evince da quanto sopra riportato, si è posto in risalto come oggi la definizione degli obiettivi di Ateneo e delle conseguenti linee di intervento segua un percorso “top down” nel quale gli “obiettivi strategici”, annuali e di medio lungo periodo, sono individuati dall’Organo di indirizzo politico-amministrativo (il Consiglio di Amministrazione) e vengono poi condivisi con tutte le strutture di Ateneo. Sono poi definiti gli “obiettivi operativi”, che il Direttore Generale, i Dirigenti ed i Responsabili delle varie strutture assegnano al personale, acquisendo eventuali osservazioni utili alla programmazione delle attività. Quindi dagli obiettivi strategici discendono, “a cascata”, gli obiettivi operativi, sia quelli che sono direttamente collegati agli obiettivi strategici, definendone le varie fasi intermedie di realizzazione in un orizzonte temporale tipicamente annuale, sia quelli più propriamente gestionali, in quanto caratterizzanti l’attività di supporto amministrativo e tecnico necessaria per il funzionamento dell’Ateneo.

In seguito alla definizione del Piano Integrato di Ateneo, i Dirigenti e i Responsabili delle varie strutture, anche grazie ad un processo di “negoiazione” nel quale si prendono in considerazione proposte e suggerimenti provenienti da tutti gli attori direttamente coinvolti nei vari gradi del processo, individuano gli obiettivi da assegnare al personale della propria struttura⁴. In base al grado di conseguimento di questi obiettivi il PTA viene valutato annualmente sulla base del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance individuale⁵.

Nello scambio di domande e di opinioni susseguente l’esposizione della Dott.sa Michellini alcuni colleghi hanno messo in luce le difficoltà che, in alcune strutture, si sono registrate nell’individuare gli obiettivi da assegnare al personale e come non sempre sia facile monitorare le attività per il raggiungimento degli stessi. In particolare si è messo in luce la difficoltà nell’individuare il “collegamento” tra performance organizzativa della struttura nel quale il dipendente opera piuttosto che dell’intero Ateneo e la performance individuale e, di conseguenza, nell’effettuare una valutazione oggettiva del contributo che il singolo dipendente sia stato in grado di apportare alla performance organizzativa.

La Dott.sa Michellini ha rimarcato l’importanza che l’assegnazione di obiettivi sia il più possibile condivisa e che, in corso di esercizio, si svolga un’efficace attività di monitoraggio per consentire la messa in opera delle opportune azioni correttive.

Infine la Responsabile della Direzione Pianificazione, Valutazione ha auspicato che sul Ciclo di gestione della Performance l’Ateneo effettui una puntuale formazione da destinare a tutto il PTA,

⁴ Per avere una panoramica degli Obiettivi strategici e operativi di Ateneo e di Dipartimento nonché di quelli operativi dell’Amministrazione Centrale si consultino gli [Allegati](#), rispettivamente 8 e 9, del Piano Integrato.

⁵ Si veda la relativa [Circolare](#) pubblicata sul sito di Ateneo.



non solo alle figure apicali, considerata la necessità che il personale si senta parte attiva dell'intero processo e non semplice destinatario di obiettivi in riferimento ai quali essere valutato.

b. Intervento del Dott. Stefano Ronchetti

A causa di imprevisti ed improrogabili impegni il Dott Stefano Ronchetti non è potuto intervenire in assemblea.

2. Contrattazione integrativa

- a. Interviene il Presidente della Consulta il quale espone un resoconto riguardo la contrattazione integrativa tenutasi in data 12 dicembre u.s. in merito alle Progressioni Economiche interne alla Categoria (PEO) e alla ripartizione delle risorse del Fondo per il Trattamento Accessorio (TA) e del Fondo Comune (FC) relativi all'anno 2016.

Per quanto concerne le PEO le parti negoziali si sono accordate sul nuovo contratto integrativo per l'anno 2017 con il quale si stanziavano per le progressioni orizzontali € 51.072,27⁶ ripartiti in singoli fondi destinati a ciascuna categoria contrattuale e, all'interno della stessa, ulteriormente divisi in due parti: la prima da assegnare al personale di Area "Amministrativa" la seconda da riconoscere al personale dell'Area "Tecnica". Tenuto conto dell'esiguità dei fondi che non consente di attivare un numero consistente di progressioni a favore di tutto il personale, si è tentato di favorire, nella distribuzione delle risorse, i colleghi inquadrati nelle categorie B e C, ossia quelle categorie alle quali corrispondono le posizioni economiche più basse, assegnando, pertanto, ad esse una percentuale di poco superiore al 60% delle risorse complessive. Si rimanda, per i dettagli, al contratto. Il bando per le PEO sarà emanato entro il 23 gennaio 2017. Le progressioni decorreranno dal 1 gennaio 2017.

Le parti negoziali hanno raggiunto un accordo anche in merito alla ripartizione del TA e del FC, rispetto al quale è richiesto il parere della Consulta riportato al punto successivo.

In merito al TA si segnala che il totale delle risorse da distribuire in base alla performance per l'anno 2016 è di € 101.287,47. Questo importo scaturisce dalla somma delle seguenti voci: risorse stabili del TA destinate alla performance individuale (€ 30.489,46); risorse destinate al fine di finanziare le PEO per l'anno 2016 che però non sono state attivate (€ 41.359,27); risorse variabili derivanti dalle economie relative all'anno 2015 (€ 29.438,74).

⁶ Le parti negoziali hanno concordato di stanziare fondi della parte stabile del TA dell'anno 2017 pari ad € 51.072,27 al fine di finanziare le PEO per l'anno 2017. Tale importo è dato dalla somma di € 41.359,27 stanziata per le PEO 2016 e l'importo di € 9.713 della [RIA](#) dei cessati dell'anno 2016 da imputare all'anno 2017. Questo importo di € 51.072,27, pertanto, sarà portato stabilmente in riduzione al fondo del TA a partire dall'anno 2017.

Relativamente al FC si evidenzia che l'importo complessivo è di € 339.111,04⁷ il 74,20 % dei quali, pari a € 251.627,04, saranno erogati come *premi della performance individuale annui*. Il 9,28 % del FC, pari a € 31.453,38, sarà distribuito sotto forma di premi incentivanti al PTA che ha conseguito una valutazione positiva nell'anno 2016 per attività diretta o indiretta a supporto studenti. Una somma di pari importo sarà inoltre distribuita al personale che ha svolto funzioni specifiche, complesse e qualificate comportanti un miglioramento dei servizi. Una percentuale pari al 7,25 %, corrispondente a € 24.577,24, sarà assegnata sotto forma di premi incentivanti al personale coinvolto in attività pianificate nel Piano Integrato di Ateneo ritenute strategiche dagli OO.AA⁸.

I premi per la performance individuale verranno liquidati entro giugno, mentre gli altri premi verranno possibilmente liquidati entro il periodo estivo.

Infine, in aggiunta all'importo complessivo del FC, sono stati stanziati € 20.500 per le attività di sorveglianza in occasione dello svolgimento delle prove di ammissione ai corsi di Laurea di area medica e dei medici alle Scuole di Specializzazione di area sanitaria⁹.

Per tutti i dettagli si rimanda ai rispettivi contratti integrativi.

b. Parere della Consulta in merito alla ripartizione dei fondi del Trattamento Accessorio e Fondo Comune di Ateneo dell'anno 2016

Con [lettera](#) prot. n. 158415 del 21 nov. 2016 inoltrata al Presidente della Consulta, il Direttore Generale ha trasmesso la tabella di ripartizione dei fondi del Trattamento Accessorio (TA) e Fondo Comune (FC) dell'anno 2016 affinché la Consulta potesse esprimere un parere in merito ai criteri di ripartizione delle risorse in oggetto ai sensi dell'[art. 20, comma 2, lettera g\), dello Statuto](#)¹⁰.

Interviene la **Dott.sa Monica Adani** dell'Ufficio Relazioni Sindacali per illustrare alla Consulta i dati presenti nella suddetta tabella.

La Consulta, sulla base delle delucidazioni fornite dalla collega, prende atto dei criteri seguiti nella ripartizione delle risorse e pur esprimendo un parere generalmente positivo auspica, per il futuro, che si possano realizzare meccanismi perequativi che, compensando una forse eccessiva discrezionalità nell'assegnazione delle risorse¹¹, dovuta ad una sempre più stringente normativa,

⁷ Al netto degli oneri a carico dell'Ateneo. La somma al lordo degli oneri corrisponde a circa € 450.000, ossia il 5% del corrispettivo per prestazioni a pagamento per conto terzi (art.3, lett. d, del [Regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi](#)). Tutte le somme successivamente indicate si intendono al netto degli oneri.

⁸ I dipendenti assegnatari di questi premi non potranno accedere agli altri premi riconosciuti a chi ha svolto attività a supporto degli studenti o funzioni comportanti un miglioramento dei servizi.

⁹ In tal modo sarà possibile riconoscere, con effetto retroattivo all'anno 2014, compensi pari a € 50 lordi al giorno.

¹⁰ Ai sensi dello Statuto di Ateneo la Consulta del PTA, tra le altre attività, formula proposte ed esprime **parere** agli organi competenti sui **criteri** di utilizzo dei fondi per i premi incentivanti al personale tecnico e amministrativo previsti dalla contrattazione nazionale e decentrata.

¹¹ Si vedano per il TA gli importi relativi al *Totale risorse per la Performance individuale* e per il FC quelli della *Performance individuale*, delle *Risorse da distribuire a chi ha avuto una valutazione positiva per attività diretta o indiretta a supporto degli studenti*, dei *Premi individuali del DG per chi ha svolto funzioni specifiche complesse qualificate comportanti un miglioramento dei servizi* e dei *Premi incentivanti al personale coinvolto in attività pianificate nel Piano Integrato di Ateneo*.

favoriscano una più equa ripartizione delle risorse soprattutto nei confronti delle categorie più svantaggiate, in termini di inquadramento, del PTA. Tale auspicio è dettato dalla considerazione che rivestendo l'attività quotidiana di questi colleghi carattere "routinario" è più problematica l'assegnazione di Obiettivi considerati "strategici" e, di conseguenza, il riconoscimento dei premi ad essi relativi.

Il parere sarà trasmesso dal Presidente della Consulta alla Delegazione di Parte Pubblica e alla Delegazione di Parte Sindacale.

3. Programmazione lavori e sedute per l'anno 2017.

La Consulta redige il seguente calendario di massima per le prossime sedute che si terranno nell'anno 2017:

- venerdì 10 febbraio - Modena (DSLCL – Largo Sant'Eufemia)
- venerdì 17 marzo - Reggio Emilia (Palazzo Dossetti)
- venerdì 5 maggio - Modena (DSCG – via Campi)
- venerdì 9 giugno - Modena (CLA-Corso Vittorio Emanuele o Orto Botanico-viale Caduti in Guerra)
- venerdì 22 settembre - Reggio Emilia (sede da individuare)
- venerdì 27 ottobre - Modena (Fondazione Biagi – L. go M. Biagi)
- venerdì 15 dicembre - Modena (Rettorato –via Università o Giurisprudenza-via S. Geminiano)

Il suddetto calendario potrà essere oggetto di modifiche ed integrazioni.

4. Varie ed eventuali:

Il Presidente dà appuntamento per venerdì 10 febbraio 2017, per la prossima seduta della CPTA che si terrà a Modena, presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali. Si riportano in allegato l'elenco delle firme dei presenti ed i moduli giustificativi delle assenze¹². Non essendovi altro da deliberare, la seduta è tolta alle ore 13.00.

IL SEGRETARIO

F.to

(Luigi de Nittis)

IL PRESIDENTE

F.to

(Giuseppe Gatti)

¹² Tutti gli allegati al presente verbale sono disponibili, solo in formato cartaceo, presso l'Ufficio del Segretario dove sono custodite le copie originali dei verbali della Consulta.

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

D.lvo 150/09 e successivi decreti
L. 190/2012 e successivi decreti
Decreto Legge 69/2013 e Decreto Legge 90/2014
Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance (luglio 2015)

