

COMUNICATO SINDACALE

Comunichiamo alle lavoratrici e ai lavoratori che nella riunione di contrattazione integrativa svoltasi venerdì 8 marzo u.s. l'Amministrazione ha presentato una nuova proposta di ipotesi di contratto integrativo 2013 (di seguito riportato) sul quale ci siamo riservati di esprimere un giudizio dopo averla valutata attentamente, a tal proposito le rappresentanze sindacali si riuniranno mercoledì prossimo.

Nella riunione sono stati presi in esame anche i seguenti regolamenti che l'Amm.ne aveva presentato alla precedente riunione:

- regolamento per il funzionamento delle Rappresentanze dei Lavoratori sulla Sicurezza;
- regolamento recante norme per la ripartizione del fondo interno concernente gli incentivi per la progettazione (come previsto dalle norme vigenti).

Su entrambi i regolamenti abbiamo proposto alcune modifiche che sono state recepite dall'Amm.ne.

Prendiamo atto che l'Amministrazione, come comunicato durante la riunione, ha inviato in data odierna al personale TAB una nota informativa sull'utilizzo delle "schede di valutazione" previste dall'accordo integrativo 2012 le quali sono utilizzate al fine esclusivo dell'erogazione del "Fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi" (mappatura dei processi – 2° semestre 2012), senza alcuna incidenza sulla carriera del dipendente.

La prossima riunione di contrattazione integrativa è stata fissata il 26 marzo 2013.

Roma, 11/3/2013

CGIL CISL USB CSA-CISAL RSU

L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" RETTORE

Il RETTORE Prof. Renato LAURO

Il DIRETTORE GENERALE Dott. Ernesto NICOLAI

i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

FLC/CGIL	
CISL UNIVERSITA'	
UIL RUA	
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI	
CSA DI CISAL UNIVERSITA'	
USB PI	

e la RSU d'Ateneo:

APPRUZZESE Ester

BERTINOTTI Anne Maria

CIANCARELLI Arteo

FRANCAVILLA Marco

PERRI Aldo

PONZO Stefania

POSCA Francesco

ROMANO Elena

ROSATI Pietro

SETTH Andrea

STELITANO Rocco

SURDO Annamaria

Il giorno del mese di dell'anno 2013 sottoscrivono la seguente

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO - ANNO 2013

PREMESSO

.....

- che l'art. 40 comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3";
- che il citato art. 7, comma 5, prevede che le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese;

LE PARTI CONVENGONO

Art. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Gli istituti contrattuali disciplinati nel presente accordo si applicano a tutto il personale universitario delle categorie B,C,D ed EP e non si applicano al personale "strutturato" ai fini dell'assistenza in regime di convenzione con il SSNN.

Art. 2 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Le parti concordano che l'importo complessivo del fondo dell'art. 87 CCNL per l'anno 2013 è pari ad euro e che l'importo relativo alle PEO trasferito permanentemente sul capitolo stipendi è pari ad euro

Pertanto l'importo disponibile per l'anno 2013 per il finanziamento del salario accessorio risulta pari ad euro

Le parti concordano che l'importo complessivo del fondo dell'art. 90 CCNL per l'anno 2013 è pari ad euro

Concordano altresì sulla seguente ripartizione delle risorse disponibili sui fondi artt. 87 e 90 CCNL tra gli istituti indicati:

ANNO 2013 euro

Fondo per
Indennità mensile
Indennità di responsabilità
Indennità turnisti
Indennità di sportello
Indennità di rischio
Indennità di rischio radiologico
Ind. Centr. non ved
Ind. Autisti e manut,
TOTALE

Indennità di posizione e di risultato EP
---	-------

Art. 3 – ISTITUTI CONTRATTUALI

A) - Produttività collettiva

Obiettivi

E' istituita per il personale delle categorie B, C e D un'incentivazione di produttività collettiva correlata al raggiungimento di obiettivi di struttura.

Tali obiettivi sono individuati nella gamma degli “*obiettivi strategici*” così definiti nel Piano della Performance dell'Ateneo.

L'incentivazione viene erogata a conclusione di un periodico processo di valutazione più sotto descritto.

A tal fine, all'inizio di ogni esercizio finanziario, il Direttore Generale e i Dirigenti per l'Amministrazione Centrale, i Direttori di Dipartimento, Centro o i Responsabili di analoghe strutture organizzative, di seguito denominati Dirigenti di Struttura, assegnano obiettivi chiari perseguibili e verificabili, nell'ambito dei suddetti “*obiettivi strategici*” a gruppi di lavoro delle singole unità organizzative o trasversalmente a più di una, sentiti i Responsabili delle Strutture sott'ordinate.

Nel caso in cui il Responsabile coincidesse con un'unità di personale di categoria EP, l'obiettivo assegnato al gruppo dovrà essere uno degli obiettivi assegnati per la remunerazione della retribuzione di risultato.

Considerata la rilevanza dell'attribuzione degli obiettivi ai gruppi di lavoro in funzione delle finalità strategiche dell'Ateneo, i Dirigenti di Struttura devono procedere tempestivamente alla loro assegnazione. La stessa deve essere effettuata in modo formale.

Modalità operative

I Dirigenti di struttura dovranno compilare una scheda in formato elettronico.

Tale scheda, riferita all'assegnazione degli obiettivi ai gruppi di lavoro, è suddivisa nelle seguenti parti:

1) La prima parte contempla i dati riguardanti l'unità o gruppo di lavoro, e i componenti del gruppo medesimo.

Il Responsabile coincide con il livello di responsabile di Ripartizione, di Biblioteca, di Segreteria amministrativa di dipartimento, di responsabile del Gruppo di ricerca o di attività tecnica e, in assenza, di direttore di Dipartimento.

2) La seconda parte riguarda l'assegnazione e la relativa descrizione dell'obiettivo al gruppo, sentito il Responsabile. Questa sezione deve essere opportunamente validata dal Dirigente di Struttura.

3) La terza parte della scheda è riferita alle fasi di accertamento dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati ed alle relative valutazioni semestrali.

Processo di valutazione

- Il raggiungimento dei suddetti obiettivi da parte dei gruppi viene valutato semestralmente, al termine del mese di giugno e di dicembre di ciascun anno. L'erogazione del premio di produttività è effettuata su base bimestrale, previa valutazione dello stato di avanzamento del processo di raggiungimento degli obiettivi medesimi.
- la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi in base ai risultati raggiunti è di esclusiva competenza del Dirigente di Struttura che li ha effettivamente assegnati. Il raggiungimento degli obiettivi viene comunicato al Responsabile che informa il gruppo sull'esito della valutazione entro e non oltre il 20 dell'ultimo mese del periodo di riferimento.

Parametri	
Raggiungimento degli obiettivi da parte del gruppo	
• Obiettivo pienamente raggiunto	
• Obiettivo parzialmente raggiunto e in corso di pieno raggiungimento	
• Obiettivo non raggiunto	

IL Dirigente di Struttura

Qualora dagli accertamenti sullo stato di avanzamento del processo di raggiungimento degli obiettivi emerga che gli stessi risultino non raggiunti ovvero parzialmente raggiunti, il premio di produttività non sarà corrisposto ovvero sarà corrisposto nella misura dell'80% nel caso di raggiungimento di obiettivi parziali e di attività in corso di completamento.

In sede di verifica semestrale, dalla quale risulti un integrale raggiungimento degli obiettivi, si darà corso alla compensazione positiva delle eventuali decurtazioni operate nei pregressi stati di avanzamento bimestrali. Analogamente, ove gli obiettivi

risultino solo parzialmente raggiunti o non raggiunti, si darà corso alle compensazioni in negativo di quanto già corrisposto nei pregressi bimestri di riferimento.

Al termine di ciascun semestre avrà luogo la ricognizione complessiva degli obiettivi raggiunti da ciascun gruppo di lavoro e la valutazione degli apporti dei singoli al lavoro del gruppo, che formerà oggetto di informazione successiva alle parti sindacali.

Per tutto il personale interessato, la valutazione del grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi in base alle competenze espresse ed ai risultati raggiunti è di competenza del Responsabile ed effettuata attraverso la seguente scheda

Partecipazione e apporto del singolo	Valutazione punti
• Attenzione alla soluzione dei problemi	fino a 50
• Flessibilità	fino a 20
• Continuità nell'impegno	fino a 30

Il Responsabile

La sottoscrizione della presente scheda da parte del dipendente costituisce accettazione del punteggio conseguito

Firma del dipendente

La valutazione del Responsabile viene effettuata dal Dirigente di Struttura.

Remunerazioni e decurtazioni

Valutazione di Gruppo

Il grado di raggiungimento del risultato è così articolato:

- Totalmente raggiunto 100% dell'indennità di produttività
- Parzialmente raggiunto 80% dell'indennità di produttività
- Non raggiunto 0% dell'indennità di produttività

Valutazione individuale

- Valutazione utile all'erogazione min punti 70

Nel caso di obiettivo parzialmente raggiunto o totalmente raggiunto e valutazione utile, l'importo erogato a tale titolo viene computato sull'effettiva presenza in servizio e decurtato in ragione delle assenze dal servizio comunque effettuate e alla prevalenza lavorativa negli orari pomeridiani:

calcolo dell'indennità effettivamente spettante

20% Indennità da attribuire al dipendente secondo la percent. derivante dalla valutazione – (N° di giorni di assenza * 20% Indennità da attribuire al dipendente secondo la percent. derivante dalla valutazione / 230)

da sommare per i dipendenti che effettuano rientri pomeridiani:

80% Indennità da attribuire al dipendente secondo la percent. derivante dalla valutazione – (N° di giorni di assenza nei giorni lavorativi in cui è previsto il rientro pomeridiano * 80% Indennità da attribuire al dipendente secondo la percent. derivante dalla valutazione / 184)

Controversie

Gruppi

Qualora il gruppo non fosse concorde con la valutazione espressa da parte del Dirigente di Struttura, può chiedere un riesame da parte del Direttore Generale per il tramite del Responsabile. Il Direttore Generale, al termine dell'audizione del Responsabile, sentito il Dirigente di Struttura, decide motivatamente in via definitiva.

Singoli dipendenti

Nel caso di mancata sottoscrizione della scheda di valutazione individuale da parte del dipendente, quest'ultimo può, entro 10 giorni, formulare le proprie osservazioni al Dirigente di Struttura, che convoca il dipendente per acquisirne in contraddittorio le valutazioni anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia; al termine del contraddittorio il Dirigente di Struttura procederà, sentito il Responsabile, alla conferma o alla rielaborazione della valutazione relativa al dipendente.

B) Indennità mensile accessoria (IMA)

Per il personale delle categorie contrattuali B,C,D opera l'indennità mensile accessoria (IMA), istituita con l'art. 41 c. 4 del CCNL 27/1/2005 e successivamente confermata nell'art. 88 del CCNL vigente.

L'IMA viene erogata per 12 mensilità.

L'importo previsto per l'IMA nella tabella dell'art. 2, viene ripartito rispettando i rapporti fissati e le modalità previste dai precedenti contratti integrativi per l'indennità di professionalità.

C) Indennità di rischio o disagio – turni e sportello

Gli istituti dell'indennità di sportello (segreterie studenti), di rischio radiologico, di rischio da laboratorio, per la conduzione di automezzi, di reperibilità, per la piccola manutenzione, per il personale turnante (turni serali a rotazione del personale di portineria e di servizi ausiliari, tecnici e bibliotecari), per centralinisti non vedenti e il gettone d'intervento per i custodi, continuano ad essere attribuiti come previsto dai precedenti contratti integrativi.

D) Indennità di responsabilità

Nelle more dell'aggiornamento della pesatura delle posizioni organizzative e degli incarichi, l'indennità di responsabilità continua ad essere erogata con le stesse modalità previste dai precedenti contratti integrativi.

E) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA CAT EP

(importo previsto €).

La retribuzione di posizione consta di una **parte fissa**, pari al minimo stabilito dall'art. 76 CCNL consistente in € 3099, attribuita a tutto il personale appartenente alla categoria EP, e di una **parte variabile** pari alla differenza tra il massimo (€ 12912) e il minimo previsti dal medesimo citato articolo. Tale parte variabile che ammonta pertanto a € 9813 viene articolata in tre fasce correlate ai diversi incarichi:

- 1) prima fascia: la parte variabile della retribuzione di posizione è stabilita in un intervallo compreso tra 3099 e 6500
- 2) seconda fascia: la parte variabile della retribuzione di posizione è stabilita in un intervallo compreso tra 7000 e 10000
- 3) terza fascia: la parte variabile della retribuzione di posizione è stabilita in un intervallo compreso tra 10500 e 12912

Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente, in caso di mutamento dell'incarico, il nuovo incarico non può prevedere l'attribuzione di una diversa retribuzione di posizione più bassa di oltre il 10%.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCI di provvederà all'aggiornamento della pesatura delle posizioni organizzative e degli incarichi.

La retribuzione di risultato continua ad essere erogata con le stesse modalità previste dai precedenti contratti integrativi.

La retribuzione di risultato finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza /produttività e raggiungimento degli obiettivi fissati dal Responsabile di Struttura ad inizio di ogni anno è determinata in un importo compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione ed è attribuita

tenuto conto del grado di autonomia assegnata previa valutazione dei seguenti indicatori:

INDICATORI	punti
grado di raggiungimento dei risultati - obiettivi in termini di efficienza/produttività	50
capacità di analisi dei problemi e problem solving;	10
capacità di pianificazione e programmazione;	10
apporto professionale specifico;	10
capacità di innovazione finalizzata alla razionalizzazione e/o al risparmio di risorse;	10
capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione di lavoro dell'Ateneo.	10

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata dal Responsabile di struttura che li ha individuati. Valutazione utile all'erogazione min punti 70.

In caso di controversia sulla valutazione individuale, il dipendente può, entro 10 giorni, formulare le proprie osservazioni al Direttore Generale, che convoca il dipendente per acquisirne in contraddittorio le valutazioni anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia; al termine del contraddittorio Il Direttore Generale procederà, sentito il Responsabile di Struttura, alla conferma o alla rielaborazione della valutazione relativa al dipendente.

Art. 4 - Lavoro Straordinario

L'importo massimo da destinare a retribuzione del lavoro straordinario per l'anno 2013 è pari a euro

Il numero di ore di lavoro straordinario per dipendente per anno non può superare il massimo di 250 ore previsto dal D. Lgs. n. 66/08.04.2003 "Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce".

Con successivo accordo saranno stabiliti i rapporti e le compensazioni tra le diverse voci della retribuzione accessoria dei dipendenti: salario accessorio propriamente detto, proventi per partecipazione diretta ad attività per conto terzi, retribuzione di ore di lavoro straordinario.

Art. 5 - Validità ed efficacia dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 1/1/2013 e scadenza 31/12/2013. L'efficacia della presente ipotesi di accordo è condizionata al controllo e all'autorizzazione di cui all'art. 5, c. 3 CCNL 16.10.2008.

All'esito di quanto sopra sarà stipulato dalle parti il contratto definitivo.

.