
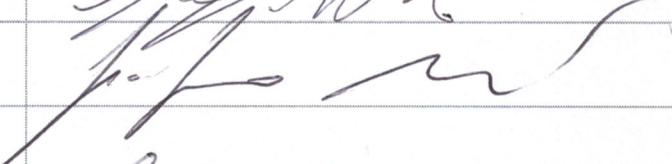
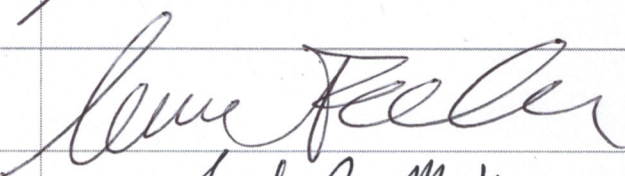
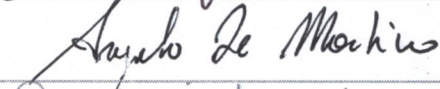
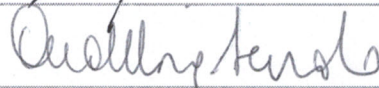
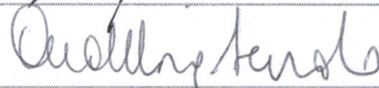


L'UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA "Tor Vergata"

Il RETTORE Prof. Giuseppe NOVELLI

Il DIRETTORE GENERALE Dott. Giuseppe COLPANI

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

FLC/CGIL	
CISL UNIVERSITA'	
UIL RUA UIL - SCUOLA - RUA	
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI <i>OCU'</i> <i>SNALS - CONFSAL</i>	
CSA DI CISAL UNIVERSITA' <i>OGGI COME FGU - FEB. GIUDA UNAMS</i>	
USB PI	

e la RSU d'Ateneo:

BERNABEI Andrea 

BISCONTI Rosalia 

DI MEO Alessandro 

LUCREZIO MONTICELLI Claudia

LULLI Roberto

PARISELLA Luca

PASQUARIELLO Carmine Gerardo

PERRI Aldo 

POSCA Francesco 

ROSATI Pietro 

TONTI Massimiliano 

SURDO Annamaria 

Il giorno 17 del mese di *15* *ago* dell'anno 2018, sottoscrivono la seguente:

IPOTESI DI ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2017

Il 17 Maggio 2018 le Delegazioni di parte Pubblica e Sindacale,

PREMESSO

- che l'art. 40 comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni prevede che le pubbliche amministrazioni attivino 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;
- che i contenuti del presente contratto integrativo sono stati contrattati nel corso dell'anno 2017 e che la sua sottoscrizione è stata, di comune accordo, rinviata in attesa degli sviluppi normativi relativi al nuovo Codice degli Appalti e agli eventuali riflessi sulla contrattazione:

CONSIDERATA

- la complessità delle attività in corso per la riorganizzazione delle strutture dell'Ateneo, per l'informatizzazione di complesse procedure amministrative e per l'adozione di nuovi regolamenti;

VISTI

- gli artt. 40 e segg. del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il CCNL sottoscritto 16 ottobre 2008;
- il CCI per l'anno 2016 sottoscritto il 31 gennaio 2017;

CONCORDANO

Art. 1 – Campo di applicazione

Gli istituti contrattuali disciplinati si applicano al personale dell'Università di Roma "Tor Vergata" delle categorie B, C, D ed EP assunto a tempo indeterminato e, per quanto compatibili, al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Non si applicano al personale "strutturato" ai fini dell'assistenza in regime di convenzione con il SSN.

Art. 2 – Fondi artt. 87 e 90 CCNL e ripartizione delle risorse disponibili

L'importo complessivo del fondo dell'art. 87 CCNL per l'anno 2017 è pari a € 6.211.544; l'importo relativo alle PEO trasferito sul capitolo stipendi è pari a € 2.122.958. L'importo relativo alle altre decurtazioni di legge è pari a € 757.408. Pertanto l'importo disponibile per l'anno 2017 per il finanziamento del salario accessorio delle categorie B, C, D risulta pari a € 3.331.178.

L'importo disponibile per l'anno 2017 relativo al fondo dell'art. 90 CCNL (categoria EP) è pari ad € 396.082, al netto delle decurtazioni di legge pari a € 69.693.

– Ripartizione delle risorse disponibili art. 87

L'importo disponibile per l'anno 2017 del fondo art. 87, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

[Handwritten signatures and initials]

INDENNITA' MENSILE D'ATENEEO	€	2.532.000,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	€	489.500,00
INDENNITA' DI RISCHIO	€	60.000,00
IND. DI RISCHIO RADIOLOGICO	€	3.000,00
INDENNITA' DI SPORTELLO	€	148.000,00
INDENNITA' DI TURNO	€	59.000,00
IND. AUTISTI E MANUTENTORI	€	2.500,00
INDENNITA' DI VIGILANZA	€	37.178,00
TOTALE ART. 87	€	3.331.178,00

– Ripartizione delle risorse disponibili art. 90

L'importo per l'anno 2017 del fondo art. 90, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ART. 90, C. 1 *	€	310.110,00	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 90, C. 1	€	85.972,00	<input type="text"/>
	TOTALE	€ 396.082,00	

*compreso rateo 13[^] mensilità

Art. 3 – Progressioni economiche all'interno delle categorie

Le parti ribadiscono l'impegno a indire le progressioni orizzontali economiche così come già definito nel CCI 2015, non appena le risorse finanziarie ne consentiranno l'applicazione.

Art. 4 – Indennità mensile accessoria (IMA)

Tale istituto viene regolato nello stesso modo definito dal CCI 2016, pertanto si conferma che l'indennità mensile accessoria (IMA) di cui all'art. 88, comma 2 lettera "f" del CCNL viene erogata secondo le finalità previste dal vigente richiamato contratto al personale delle categorie B, C, D, compresi i titolari di indennità di responsabilità, assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato e non in regime di convenzione con il SSN.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi nella misura minima fissata, gli importi eventualmente già corrisposti allo stesso titolo saranno recuperati riducendo a compensazione le somme spettanti per indennità accessorie con le mensilità successive.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 5 – Indennità di responsabilità delle categorie D C B e di posizione della categoria EP

L'attuazione del nuovo modello organizzativo è tuttora in fase di completamento per via della ricognizione delle posizioni organizzative anche nelle strutture diverse dall'Amministrazione generale; l'impegno dell'Amministrazione è quindi quello di pervenire ad una riorganizzazione dei Dipartimenti e delle strutture diverse dall'Amministrazione generale, attribuendo le indennità di responsabilità e di posizione secondo lo schema già in uso in Amministrazione generale e disciplinato dal CCI 2016.

Art. 6 – Indennità di vigilanza.

L'Indennità per il servizio di vigilanza e assistenza compete ai dipendenti che svolgono servizio in occasione di: test d'ingresso, concorsi o selezioni diversi da quelli previsti dal normale funzionamento degli atenei richiesti dai ministeri competenti, servizi ai seggi elettorali. La misura dell'indennità è fissata in euro 60,00 lordi per ogni giornata di svolgimento dei test, concorsi o selezione come sopra indicati, o di elezioni.

Il presente articolo non si applica nei casi in cui per le attività richieste sia previsto uno stanziamento di fondi ministeriali.

La disponibilità del personale verrà richiesta di volta in volta anche considerando il criterio della rotazione.

Art. 7 - Interventi perequativi.

Le parti si impegnano a monitorare la distribuzione di risorse erogate al personale a vario titolo con un obiettivo perequativo.

Art. 8 – Attribuzione del terzo differito dell'indennità di responsabilità delle categorie D C B e della retribuzione di risultato della categoria EP

Continuano ad essere regolate come per l'anno 2016 l'attribuzione del terzo differito dell'indennità di responsabilità delle categorie D C B e la retribuzione di risultato della categoria EP.

a) Indennità di risultato della cat. EP

La valutazione del personale appartenente alla categoria EP per l'attribuzione dell'*indennità di risultato* prevista dal CCNL 16 ottobre 2008 tiene conto sia dei risultati conseguiti, sia delle prestazioni rese (vedi allegata scheda per la valutazione della performance): è considerata positiva una valutazione con punteggio almeno pari a **71**; l'importo della retribuzione di risultato è pari a:

- 10% della retribuzione di posizione con valutazione da 71 a 80;
- 20% della retribuzione di posizione con valutazione da 81 a 90;
- 30% della retribuzione di posizione con valutazione da 91 a 100.

b) Terzo differito dell'indennità di responsabilità

La valutazione del personale appartenente a categoria D C B, al quale siano stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi del CCNL 16 ottobre 2008, per l'attribuzione del terzo dell'indennità tiene conto sia dei risultati conseguiti, sia delle prestazioni rese (vedi allegata scheda per la valutazione della performance): è considerata positiva una valutazione complessiva con punteggio almeno pari a **71**;

una valutazione **non positiva** non dà luogo all'erogazione del terzo dell'indennità di responsabilità.

Art. 9 - Indennità di rischio o disagio – turni e sportello.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature with the number '4' on the right.

Continuano ad essere erogati compensi previsti dal CCI 10 luglio 2015 ai sensi dell'art. 88, comma 2, lett. c) CCNL, nei casi di disagio o rischio.

Sarà effettuata una ricognizione complessiva delle indennità in parola, ai fini di un eventuale loro riordino.

Art. 10 - Lavoro straordinario

L'importo massimo da destinare alla retribuzione del lavoro straordinario è pari a € 143.574, ai sensi dell'art. 86 comma 1 del CCNL quadriennio 2006-2009. Il numero massimo per dipendente di ore di lavoro straordinario effettuabile è pari a 180 ore annue fatto salvo quanto previsto dalle norme in vigore. Per l'anno 2017 il lavoro straordinario sarà utilizzato con disposizioni del Direttore generale per necessità urgenti connesse alla riorganizzazione in atto e alla informatizzazione di numerosi processi gestionali.

Una volta conclusa l'attuale fase di riorganizzazione, le Parti si impegnano a individuare i criteri di distribuzione per tutto l'Ateneo.

Art. 11 - Sistema di valutazione delle prestazioni

Il d.lgs. 150/2009 come modificato ed integrato dal d. lgs. 74/2017 e in particolare l'art. 3, comma 4 prevede che *"Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi."*

Le parti confermano l'impianto del sistema di valutazione delle prestazioni per l'anno 2018, così come concordato nel contratto integrativo 2016 e precedenti, secondo quanto illustrato nell'allegato 2, da attuare secondo le norme in materia contenute nel nuovo CCNL nella sua approvazione definitiva e ulteriormente regolamentato, per quanto disponibile, dalla contrattazione integrativa per l'anno 2018.

Art. 12 - Norma transitoria

La norma prevista dall'art. 3 comma 4 del Contratto collettivo integrativo per l'anno 2015 è applicabile fino alla data del 31 dicembre 2018 con cessazione degli effetti dal 1 gennaio 2019.

Art. 13 - Efficacia

L'efficacia della presente ipotesi di accordo è condizionata al controllo e all'autorizzazione di cui all'art. 5, comma 3, CCNL quadriennio normativo 2006-2009.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'A' and a signature with the number '5' next to it.

ALLEGATO 1

IMA (GIA' INDENNITA' DI PROFESSIONALITA' NELL'ANNO 2010)

Gli importi sotto indicati sono riferiti all'indennità di professionalità nelle nuove misure introdotte dal CCI 2006 e in vigore nel 2010.

Successivamente, ai sensi dell'art. 41 CCNL 2005, l'indennità di professionalità è stata trasformata in IMA.

DIPEND. 2010	TOTALI	STRUTTURATI SSN	PLATEA	IMA/MESE	IMA TOT/ANNO
B	67	0	67	€ 115,00	€ 92.460,00
C	468	10	458	€ 128,00	€ 703.488,00
D	441	14	427	€ 137,00	€ 701.988,00
				TOT IMA PREV 2010	€ 1.497.936,00

ALLEGATO 2

Premessa

Il sistema di valutazione delle prestazioni individuali viene nelle more avviato, in fase sperimentale, nell'anno 2018 senza nessuna ricaduta economica, al fine di una familiarizzazione con il processo valutativo.

La contrattazione integrativa per l'anno 2018 disciplinerà l'attuazione del sistema di valutazione secondo quanto previsto dal nuovo CCNL e dalle norme di riferimento sotto richiamate.

Sistema di Valutazione delle Prestazioni

Il sistema di valutazione del personale di livello dirigenziale e di tutto il personale restante è impostato così come da art. 9, comma 1, D.Lgs. 150/2009, così come modificato dall'art. 7 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

La valutazione del personale è principalmente uno strumento di miglioramento organizzativo, che evidenzia i punti di forza e le criticità, intervenendo su quest'ultime con azioni mirate per ridurre le aree di debolezza, grazie anche al costante dialogo costruttivo tra il valutato e il suo responsabile.


L'oggetto della valutazione non è la persona in quanto tale, ma le modalità e la capacità di svolgere la propria attività lavorativa. Il sistema di valutazione è il processo attraverso cui si definisce, misura e si valuta il contributo fornito da una persona attraverso il confronto fra le attese dell'organizzazione e l'attività svolta, in un tempo definito (1 anno).

Il valutatore è solitamente il responsabile di struttura, a cui compete garantire l'efficienza della propria organizzazione.

Poiché occorre valutare, «conoscendo il lavoro svolto», nelle strutture complesse o, qualora necessario, il responsabile di struttura potrà essere coadiuvato dalla figura del valutatore intermedio, più vicino all'attività lavorativa svolta.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

Il sistema complessivo di misurazione della performance individuale si compone di due parti:

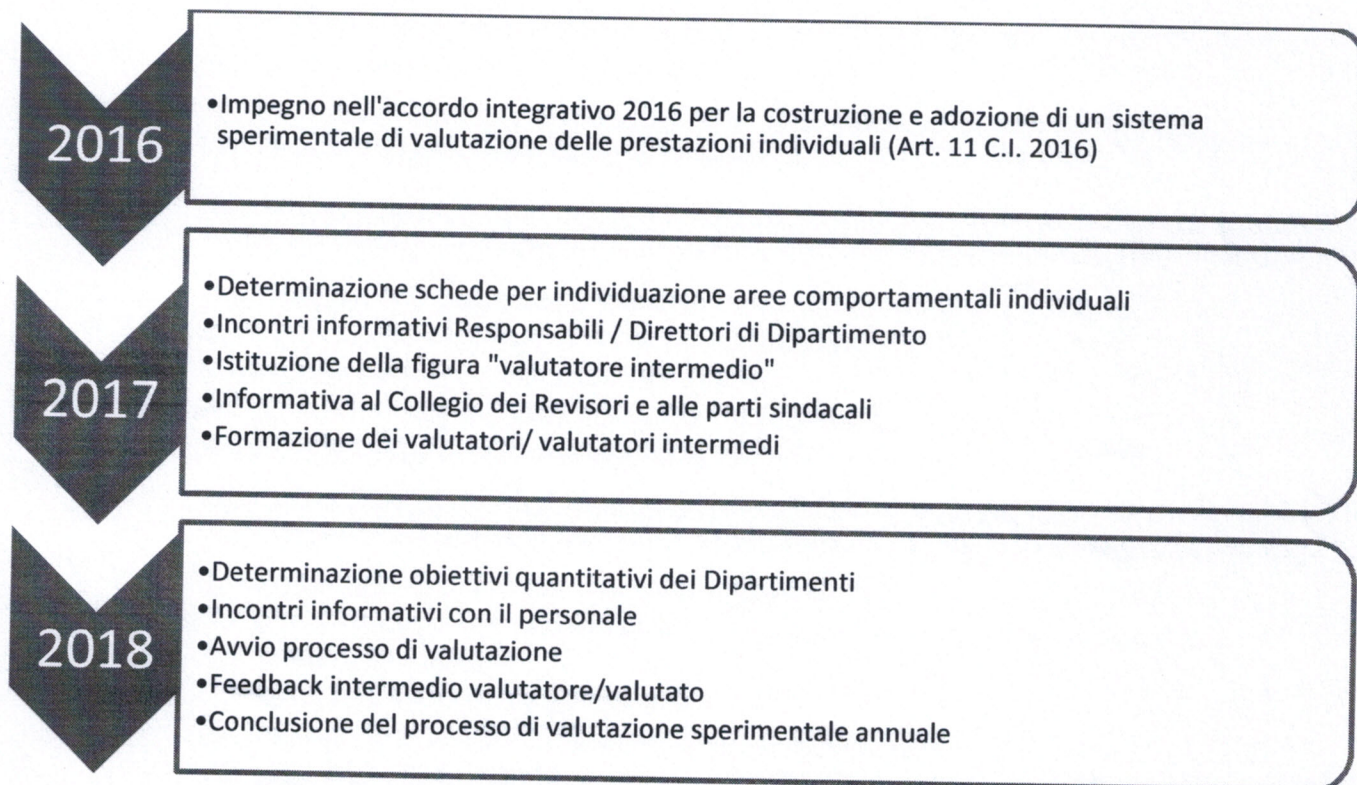


- la prima è basata sulla valutazione dei comportamenti individuali, la scheda è composta da 3 aree comportamentali individuate come aree di valore per l'Ateneo, rispetto al lavoro svolto dal personale;
- la seconda è misurata su obiettivi di gruppo sulla base di specifici indicatori che hanno un collegamento strutturale con gli obiettivi dell'Ateneo (obiettivi delle Direzioni, obiettivi per le Facoltà/Dipartimenti); questi ultimi sono in via di definizione e verranno comunicati entro l'inizio del 2018.

Per concludere, la valutazione del personale rappresenta un'opportunità per:

- favorire la crescita professionale, riconoscendo e valorizzando il contributo lavorativo delle persone,
- migliorare la performance complessiva, anche attraverso percorsi formativi finalizzati all'acquisizione o al consolidamento delle competenze,
- rafforzare una cultura organizzativa comune mediante condivisione e conoscenza di obiettivi e strategie,
- facilitare il confronto e il dialogo tra responsabili e collaboratori,
- migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione,
- garantire la massima trasparenza delle informazioni legate alla valutazione e misurazione delle prestazioni.

Fasi del progetto "Sistema di Valutazione delle Prestazioni Individuali"



aus

AS

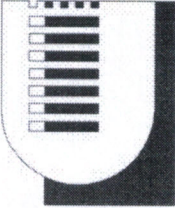
Mila BS

Alto Pw

M

Prof

Scheda di valutazione comportamentale

 Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"		Bibliotecaria	Organizzazione e gestione	Amministrazione del	Contabilità e patrimonio	Didattica	Servizi agli studenti	Ricerca e terza Missione	Supporto agli Organi centrali, comunicazione e rapporti	Servizi generali	Informatica e sistemi	Tecnici di laboratorio	Infrastruttura e logistica	Area socio-sanitaria
Competenze relazionali e di servizio	Capacità di empatia con gli interlocutori.													
	Mettere l'interlocutore in condizione di risolvere il problema.													
	Selezionare le informazioni realmente necessarie e darle in modo esaustivo tenendo conto del tipo di interlocutore.													
	Parlare, relazionarsi e scrivere in maniera gentile e professionale con espressioni comprensibili a tutti i destinatari													
	Realizzare le prestazioni previste/assegnate con attenzione, precisione ed esattezza.													
Efficienza della prestazione	Puntualità della consegna o comunque avvisare per tempo gli interlocutori di eventuali ritardi fornendo informazioni dettagliate legate a motivazione oggettive													
	Programmare le proprie assenze in modo da conciliare le esigenze personali con quelle professionali.													
	Mantenere un'efficienza lavorativa costante anche in condizioni di forte stress e di conflitto.													
	Portare a conclusione il compito assegnato e seguirne l'andamento fino alla fine per accertarsi dell'esito.													
	Riconoscere e gestire eventuali errori come opportunità di crescita professionale essendo disponibili a cambiare le proprie modalità di lavoro.													
Clima organizzativo	Capacità di lavorare in gruppo dimostrando attitudine alla mediazione e gestione della conflittualità .													
	Non vedere il proprio lavoro come separato da tutto il resto ma conoscere le attività che lo precedono/seguono riconoscendo le connessioni con le attività svolte dai colleghi.													
	Condividere le proprie conoscenze e competenze con i colleghi, mettendo a disposizione autonomamente le informazioni formali e informali utili alle attività.													
	Disponibilità a lavorare su più fronti, programmando le attività in funzione dei risultati da ottenere, senza pregiudicare o sminuire il lavoro dei colleghi.													

B

mb

SS

Allo P

W

9

