

L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Il RETTORE Prof. Giuseppe NOVELLI

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:

APRUZZESE 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 febbraio dell'anno 2014 sottoscrivono la seguente

IPOSTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO - ANNO 2014

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 l'art. 3, comma 4 del d.lgs. 150/2009 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;
- che l'art. 18, comma 2 del d.lgs. 150/2009 vieta la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;

CONSIDERATA

- la complessità delle attività di riorganizzazione delle strutture dell'Ateneo e di adeguamento delle procedure amministrative e contabili conseguenti all'entrata in vigore della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e all'adozione del nuovo Statuto e dei nuovi regolamenti;

VISTO

- gli artt. 40 e segg. del d.lgs. 165/2001;
- il CCNL sottoscritto 16 ottobre 2008;

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 2014 è pari ad euro 5.251.865,00 e che l'importo relativo alle PEO trasferito permanentemente sul capitolo stipendi (euro 1.840.302,00) comprensivo della altre decurtazioni di legge è pari ad euro - 2.048.412,00.

Pertanto l'importo disponibile per l'anno 2014 per il finanziamento del salario accessorio risulta pari ad **€ 2.670.564,00**

Le parti concordano che l'importo complessivo del fondo dell'art. 90 CCNL per l'anno 2014 è pari ad euro 441.054,00

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

ANNO 2014	
Compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi - progetti CCNL	art. 88 lett. d) € 875.000,00
Indennità mensile (IMA) CCNL	art. 88 lett. f) € 1.175.000,00
Indennità di responsabilità CCNL	art. 88.lett. b) € 345.000,00
Indennità di rischio CCNL	art. 88.lett. c) € 62.000,00
Indenn.rischio radiologico CCNL	art. 88.lett. c) € 6.500,00
Indennità di sportello CCNL	art. 88.lett. c) € 122.000,00
Indennità di turno CCNL	art. 88.lett. c) € 80.000,00
Ind. Autisti, centralinisti e manutentori CCNL	art. 88.lett. c) € 5.064,00
	€ 2.670.564,00
Indennità di posizione e di risultato cat. EP art. 76 CCNL	€ 441.054,00

Art. 3 – Indennità di responsabilità e Retribuzione di posizione e di risultato della Cat. EP

Entro il mese di giugno 2014, l'Amministrazione provvederà a definire i criteri e le logiche di assegnazione delle indennità di posizione e di responsabilità. Il documento sarà predisposto anche tramite incontri specifici e sarà presentato alle OO.SS., nel rispetto delle previsioni di cui agli artt. 76 e 91 CCNL.

Nel frattempo, in attesa della definizione dei nuovi criteri, si proseguirà ad applicare in regime di proroga il sistema attualmente in uso.

Art. 4 – Progetti e incentivi individuali rivolti a personale delle categorie B, C e D con orario non articolato in turni (c.d. b9/ b10)

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 Responsabili, definiscono progetti chiari perseguibili e verificabili, nell'ambito degli "obiettivi strategici", a gruppi di lavoro delle singole unità organizzative o trasversalmente a più di una, sentiti i Responsabili delle Strutture sott'ordinate.

Tali progetti, devono essere eseguiti in orari pomeridiani in modo che le attività connesse si esplichino nelle fasce in cui la necessità di compresenza di personale e l'accesso dell'utenza sono minori.

Requisiti

Pertanto, condizioni necessarie per l'ammissione alla partecipazione ai progetti sono:

- l'inquadramento in una delle categorie B, C e D con orario non articolato in turni (c.d. b9/b10);
- l'adozione da parte del dipendente di un orario settimanale in cui siano previste da 1 a 4 giornate lavorative di almeno 8 ore.

Procedura

- a) Ad inizio di ogni anno, il Responsabile individua uno o più progetti potenzialmente tesi al coinvolgimento di tutto il personale della struttura cui il presente istituto è rivolto. Nei casi di sussistenza di rilevanti motivazioni, i progetti possono essere individuati anche in corso d'anno.
- b) Il personale interessato dichiara al Responsabile di aderire al progetto volontariamente dopo aver preso visione dei contenuti del presente articolo.
È ammessa la partecipazione ad un solo progetto nello stesso arco temporale.
- c) Non è ammessa l'esclusione di personale che abbia dichiarato la propria disponibilità e che sia in possesso dei requisiti sopra indicati, dalla partecipazione ad almeno uno dei progetti che si svolgono nello stesso arco temporale.
- d) Il Responsabile determina il numero globale di rientri pomeridiani necessari all'esecuzione del progetto dopo aver sentito i dipendenti interessati e, considerati gli orari di servizio dei dipendenti che hanno manifestato la loro disponibilità, definisce di conseguenza l'arco temporale entro cui il progetto deve svolgersi e la data entro cui deve avere termine.
- e) Il costo massimo di ciascun progetto è dato dal prodotto di un valore unitario stabilito in sede di contrattazione integrativa all'inizio di ogni anno solare per il moltiplicatore di cui alla lettera d). È necessaria la rideterminazione del costo del progetto in corso nei casi di variazione in aumento del numero dei dipendenti partecipanti, ai fini della valutazione della compatibilità economica da parte dell'Amministrazione e della relativa preventiva approvazione.
- f) I progetti proposti dai Responsabili su modulistica predisposta vengono valutati dall'Amministrazione sotto il profilo della loro coerenza con gli *obiettivi strategici* e della compatibilità finanziaria con le risorse disponibili nell'ottica della perequazione tra le strutture proponenti.
- g) I fondi non utilizzati permangono nel fondo dell'art. 87 CCNL per un successivo impiego.

Verifica periodica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti:

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi in base ai risultati raggiunti è di esclusiva competenza del Responsabile della Struttura che li ha effettivamente assegnati.

Il Responsabile, dopo aver suddiviso il processo in fasi bimestrali, effettua la verifica periodica dello stato di avanzamento del processo di raggiungimento degli obiettivi. Tale verifica periodica va effettuata dopo i primi 45 giorni di ogni bimestre. Ad ogni verifica, il responsabile comunica tempestivamente il grado (vedi note alla scheda di incentivazione) di raggiungimento degli obiettivi rapportato al periodo trascorso dall'inizio del progetto, al gruppo di dipendenti interessato e agli uffici competenti dell'Amministrazione.

Incentivi

L'incentivo complessivamente determinato come indicato nella lettera e) del paragrafo "Procedura" viene attribuito al gruppo che ha eseguito il progetto nella misura percentuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi. Il personale partecipante accede ad una quota parte variabile dell'incentivo come sopra determinato, in relazione all'impegno misurato e all'apporto individuale valutato dal responsabile con la *scheda di incentivazione*.

La scheda individuale di incentivazione va sottoscritta dal responsabile della struttura e per presa visione dal dipendente interessato.

Scheda di incentivazione

Struttura _____
 Cognome _____ Nome _____
 Categoria _____ Progetto _____
 Arco temporale previsto per l'esecuzione: dal _____ al _____

	Parametri	Valore massimo	Valori attribuibili
GR VEDI NOTA	Grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del gruppo	100%	100 – 80 – 60 – 40 – 0
NR VEDI NOTA	N. di rientri pomeridiani rilevati dal sistema di registrazione delle presenze	NRT	NR
VL VEDI NOTA	Valutazione dell'apporto individuale	100%	da 80 a 100
Determinazione incentivo: Valore unitario x GR x VL x NR (con valore massimo di NR=NRT)			

Responsabile della Struttura

Dipendente

Note alla scheda:

GR) Grado di raggiungimento degli obiettivi del progetto (punteggio uguale per tutti i componenti del gruppo)

I valori attribuibili sono: 100% - 80% - 60% - 40% - 0, secondo i seguenti criteri:

Totalmente raggiunto: 100% (100% ≥ valore >80%)

Parzialmente raggiunto: 80% (80% ≥ valore >60%), 60% (60% ≥ valore >40%), 40% (40% ≥ valore ≥30%)

Non raggiunto: 0 (inferiore a 30%)

NR) N. di rientri pomeridiani: rientri pomeridiani (giornate lavorative di min. 8 ore) effettuati nell'arco del progetto. NRT totalità dei rientri effettuabili (riferiti allo stesso periodo, calcolati sulla base dell'orario adottato dal singolo dipendente interessato).

Il valore massimo di NR=NRT

La rilevazione va effettuata prelevando i dati dai sistemi automatici di registrazione delle presenze e convalidata dalla Ripartizione II della Divisione nel rispetto delle indicazioni sopra espresse.

VL) Valutazione della prestazione del dipendente riferita all'esecuzione del progetto. La prestazione del dipendente deve essere valutata esprimendo un punteggio in valore percentuale da 80 a 100. La valutazione non deve fare riferimento alla quantità di rientri effettuati, poiché è il parametro NR che misura oggettivamente l'impiego del dipendente.

Il valore unitario è pari ad euro 14,00 per la categoria D.
Il valore unitario è pari ad euro 12,00 per le categorie B e C.

Erogazione degli incentivi

L'incentivo viene erogato in rate bimestrali, a verifica periodica avvenuta relativamente al periodo trascorso dall'inizio del progetto.

In sede di verifica finale si darà corso ad eventuali compensazioni positive se il grado di raggiungimento definitivo degli obiettivi del progetto sarà superiore a quello fatto registrare nei bimestri precedenti.

La compensazione eventuale riguarda l'intero periodo del progetto e dipende soltanto dal differente grado di raggiungimento degli obiettivi (GR) della Nota precedente), ferme restando le altre variabili. L'importo relativo è erogato con l'ultima rata bimestrale.

Art. 5 – Indennità Mensile Accessoria (IMA)

Per il personale delle categorie contrattuali B, C, D viene riconosciuta l'Indennità Mensile Accessoria (IMA), istituita con l'art. 41 del CCNL 27/1/2005 e successivamente confermata dall'art. 88 del vigente CCNL.

L'IMA viene erogata in 12 mensilità nel rispetto dei rapporti fissati tra le categorie contrattuali, nella misura corrisposta nell'anno 2013 e secondo le modalità previste dai precedenti Contratti Integrativi.

Art. 6 – 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 e tecnici), per centralinisti non vedenti e il gettone d'intervento per i custodi, continuano ad essere attribuiti come previsto dai precedenti contratti integrativi.

Art. 7 – Lavoro Straordinario

L'importo massimo da destinare a retribuzione del lavoro straordinario per l'anno 2013 è pari a euro **143.574,00**. Il numero massimo di ore di lavoro straordinario effettuabile dai dipendenti è pari a 180 per anno; solo per cause eccezionali, tale limite può essere portato a 250 ore, come 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". I criteri di assegnazione degli straordinari saranno definiti entro aprile 2014, tramite incontri specifici con le OO.SS.

Art. 8 – La costruzione del sistema di valutazione delle prestazioni

Fermo restando il rispetto di eventuali norme provenienti anche dai futuri CCNL, le parti si impegnano di avviare un progetto che ha la finalità di costruire in modo partecipato un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, secondo le logiche del documento allegato.

Il nuovo sistema di valutazione - che si avvarrà di risorse aggiuntive - entrerà in sperimentazione nell'anno 2015, per poi essere approvato e utilizzato in modo strutturale dal 2016.

Art. 9 – Validità ed efficacia dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 1/1/2014 e scadenza 31/12/2014. 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.

ALLEGATO

IL PROGETTO DI COSTRUZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Il sistema di valutazione della prestazione adottato da Tor Vergata può essere migliorato e divenire uno strumento rilevante di apprezzamento del contributo di persone e gruppi, nonché una buona strada per dare al personale più occasioni di crescita e di sviluppo. L'obiettivo prevalente del possibile nuovo sistema è, non tanto eliminare completamente la soggettività, quanto ridurre lo spazio di manovra individuale, evitando di sottoporre le persone a criteri "familiaristici" e "di relazione".

Il presente documento si compone di due parti: una sintetica illustrazione del processo di valutazione della prestazione e una proposta operativa da discutere in vista dell'applicazione del sistema di valutazione, in via sperimentale nel 2015 e a regime dal 2016.

a. La valutazione della prestazione

La valutazione della prestazione è il processo attraverso cui si definisce, misura, valuta e ricompensa (economicamente e non) il contributo fornito da una persona o da un gruppo, attraverso il confronto fra le attese dell'organizzazione e ciò che è stato effettivamente fatto, in un arco di tempo predefinito (solitamente un anno), attraverso un metodo che garantisca equità e coerenza con gli obiettivi e con il contesto culturale e organizzativo. Fondamentale è evitare di valutare l'importanza della mansione e la persona. E' essenziale, in particolar modo, fare in modo che il giudizio sulla persona non entri nel modo più assoluto nel sistema.

E' necessario in primo luogo assegnare molta attenzione alle *finalità* che un'organizzazione può e deve perseguire attraverso l'impiego di sistemi di valutazione della prestazione:

- *di sviluppo*: si valutano i comportamenti adottati e si confrontano con quelli necessari per superare le aree di debolezza e individuare un percorso di formazione.
- *organizzative*: si identificano le attese e le responsabilità di ruolo e si chiariscono le interdipendenze e i legami con altre posizioni.
- *gestionali*: si rileva il contributo prodotto da ogni persona, al fine di valutarne la coerenza rispetto alle aspettative dell'organizzazione e individuare gli incentivi (monetari e non) necessari per motivare gli individui.

La valutazione della prestazione, quindi, non si esaurisce con la compilazione di un modulo o con l'individuazione di chi ha avuto "ottimo" e di chi ha avuto "scarso", con premiazione dei primi e punizione dei secondi, ma è un processo articolato, a volte complesso che consente di:

- chiarire i risultati attesi e i mezzi disponibili per raggiungerli;
- porre le basi per un continuo miglioramento delle prestazioni individuali e collettive;
- produrre le informazioni utili per programmare sia le carriere, sia gli interventi di formazione individuali.

Il sistema di valutazione della prestazione si compone di due parti essenziali:

- *l'oggetto della valutazione*: "cosa" viene valutato e con quali criteri;
- *il processo di valutazione*: le fasi, i soggetti coinvolti, gli strumenti a disposizione.

In relazione al primo punto, possono essere **oggetti di valutazione**:

- 1) *obiettivi quantitativi*, ossia i risultati numerici che il ruolo può generare/influenzare con la propria azione diretta e che esprimono il contributo specifico del ruolo alla strategia dell'amministrazione (es. numero di contenziosi, volume dei certificati emessi...).
- 2) *obiettivi qualitativi*, ossia i risultati qualitativi (es. la soddisfazione degli studenti).
- 3) *comportamenti espressi*: le modalità con le quali ci si aspetta siano svolte le attività assegnate per ottenere i risultati definiti (es.: saper ascoltare le esigenze del collega o dello studente).
- 4) *obiettivi e risultati di progetto*. Gli esiti degli incarichi ad hoc assegnati al titolare del ruolo.

Ciascun oggetto di valutazione deve essere poi ulteriormente articolato in termini di indicatori e di parametri per valutare se un'attesa è stata raggiunta e soddisfatta. Purtroppo, non sempre è possibile determinare criteri e standard oggettivi, soprattutto quando gli elementi qualitativi e comportamentali da considerare sono superiori, per disponibilità o per rilevanza, a quelli quantitativi. Questa situazione è tipica soprattutto nella Pubblica Amministrazione, nella quale i risultati quantitativi non esprimono – se non in misura molto parziale - il vero contributo della persona. Si passa così da parametri e indicatori caratterizzati da un elevato grado di oggettività, a parametri ed indicatori anche soggettivi. In altri termini, non sono importanti solo i risultati conseguiti, ma anche e soprattutto le modalità con le quali si raggiungono tali risultati. Valutare anche i comportamenti significa, orientare l'attenzione delle persone al "come" lavorano, dando veridicità alle valutazioni e tutelando le prestazioni nel medio periodo.

Se poi si decide di accogliere tale principio e seguire questa strada, occorre costruire obiettivi comportamentali in modo preciso e circoscritto per ciascun ruolo, in modo da contenere i confini della soggettività della valutazione.

Alla valutazione finale si arriva mediante un processo che passa per diverse fasi che, di regola, sono le seguenti:

- a) definizione e comunicazione delle attese (obiettivi e comportamenti);
- b) osservazione e feedback intermedi (con eventuale aggiornamento delle attese);
- c) valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti attuati;
- d) colloquio di feedback e definizione dell'incentivo e del piano di miglioramento;
- e) eventuale verifica di secondo livello.

Tutte le fasi sono importanti per la definizione del giudizio conclusivo e sono rilevanti ai fini della buona riuscita di tutto il sistema di valutazione della prestazione.

Infine, alcune indicazioni sulle condizioni di efficacia.

E' fondamentale, tra le altre cose:

- chiarire a tutti il significato e le finalità del sistema
- definire il sistema in modo condiviso (con rispetto di alcuni, pochi vincoli tecnici)
- formare i valutatori e i valutati
- costituire meccanismi di verifica dell'equità di applicazione
- allenarsi, allenarsi, allenarsi....

b. La proposta di lavoro

Per giungere alla definizione di un nuovo sistema di valutazione serio, equo, che limiti la soggettività. Si propone un percorso di lavoro che permetta trasparenza, consapevolezza e condivisione. E che porti senza "scossoni" a disegnare, a realizzare e far vivere un sistema che valorizzi il contributo delle persone, che segnali le situazioni "critiche", che riduca la dose di soggettività nei giudizi, che elimini la "forte attenzione alle relazioni personali". A fronte di tale sforzo, l'Ateneo si impegna a cercare, identificare e mettere a disposizione risorse aggiuntive. Nel caso di assenza di risorse aggiuntive, il sistema di valutazione non potrà essere avviato.

Ecco le fasi in cui il percorso potrebbe articolarsi:

- a. Presentazione delle caratteristiche di un sistema di valutazione come sopra illustrato e identificazione delle regole di fondo del sistema al tavolo negoziale
- b. Selezione di un gruppo di lavoro composto da un numero di persone variabile da 5 a 8, scelte tra i dipendenti dell'Ateneo, su proposta delle OO.SS, e dell'Amministrazione (o aprendo un "bando" per la partecipazione)
- c. Formazione del gruppo di lavoro a cura di una collaboratrice dell'Ateneo (titolare del corso di Gestione del Personale)
- d. Definizione di momenti di controllo e verifica da parte del tavolo negoziale
- e. Presentazione della proposta entro settembre 2014, discussione, eventuali modifiche, approvazione
- f. Avvio del sistema in forma sperimentale dal dicembre 2014, con l'individuazione delle attese per il 2015
- g. Formazione dei valutatori e dei valutati nel corso dei primi mesi del 2015
- h. Valutazione della sperimentazione da parte del tavolo negoziale nell'autunno 2015 e definizione di eventuali modifiche
- i. Avvio del sistema a regime per il dicembre 2015, con l'individuazione delle attese per il 2016.