**IPOTESI DI ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO AI SENSI DELL'ART. 40 COMMA 3 BIS DEL DECRETO
LEGISLATIVO 165 DEL 30 MARZO 2001**

Il giorno le Delegazioni di parte Pubblica e Sindacale sottoscrivono la presente ipotesi di accordo collettivo integrativo che regola gli istituti giuridici ed economici previsti dal CCNL del personale universitario appartenente alle categorie B, C, D, EP (non si applicano al personale "strutturato" ai fini dell'assistenza in regime di convenzione con il SSN).

Art. 1 – Progressioni economiche all'interno delle categorie

1. L'accordo integrativo 01/12/2010 aveva previsto:

- 1) una selezione per il passaggio a posizione immediatamente superiore; effettuata con decorrenza dei benefici a far tempo dal 20/12/2010;
- 2) *"Per il personale escluso dalla presente selezione per difetto del requisito dell'anzianità ... nel luglio 2011 un nuovo avviso del Rettore conforme al presente accordo."*

Rilevato che non è stato possibile dare attuazione a detta seconda previsione per l'intervenuto blocco del trattamento economico dei singoli dipendenti disposto dal DL 78/210 convertito con modificazioni con legge 122/2010 per gli anni 2011-2013 (blocco successivamente prorogato a tutto il 2014) e considerato altresì che si ritiene opportuno ripristinare le possibilità dei dipendenti che avrebbero posseduto il requisito di ammissione alla selezione alla data del 1/6/2011, le parti concordano sull'indizione di una selezione per il passaggio alla posizione economica immediatamente superiore riservata al personale in possesso del predetto requisito, da espletarsi entro il 31 ottobre 2015. Parimenti concordano sull'indizione entro il 15 febbraio 2016 di una ulteriore selezione da effettuarsi per il personale che alla data del 30 marzo 2016 avrà conseguito un'anzianità di almeno 2 anni nella posizione.

2. I criteri generali da adottare per la selezione ai fini delle progressioni economiche sono quelli indicati all'art. 82 del CCNL quadriennio 2006-2009.

3. I vincitori della selezione dovranno aver conseguito un punteggio complessivo pari ad almeno il 70% del punteggio massimo conseguibile. Il numero dei vincitori sarà determinato nei limiti degli stanziamenti rispettivamente previsti per il personale fino alla categoria D e per il personale della categoria EP, a valere sul fondo art. 87 e indicati nel successivo art. 2.

4. L'inquadramento ai fini giuridici ed economici, ai sensi dell'art. 79 del CCNL, quadriennio normativo 2006-2009, decorrerà dal primo gennaio dell'anno di riferimento, cioè a far tempo dal 1/1/2015.

Art. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili art. 87

1. L'importo per l'anno 2015 del fondo art. 87, al netto delle risorse allocate temporaneamente all'esterno del fondo stesso, è pari a **€ 3.430.171** ed è ripartito tra gli istituti economici del salario accessorio come analiticamente indicato di seguito:

INDENNITA' MENSILE (IMA) ART. 88, C. 2, LETT. f), CCNL	€	2.286.370
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ART. 88, C. 2, LETT. b), CCNL	€	467.151
INDENNITA' DI RISCHIO ART. 88, C. 2, LETT. c), CCNL	€	58.854
INDENNITA' RISCHIO RADIOLOGICO ART. 88, C. 2, LETT. c), CCNL	€	5.371
INDENNITA' DI SPORTELLO ART. 88, C. 2, LETT. c), CCNL	€	132.882
INDENNITA' DI TURNO ART. 88, C. 2, LETT. c), CCNL	€	69.366
INDENNITA' AUTISTI E MANUTENTORI ART. 88, C. 2, LETT. c), CCNL	€	4.177
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 79, C. 4, CATEGORIE PROFESSIONALI B, C, D	€	370.000
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 79, C. 4, CATEGORIA PROFESSIONALI EP	€	36.000
TOTALE ART. 87	€	3.430.171

Si evidenzia che la somma di € 2.286.370 destinata all'erogazione dell'IMA è finanziata per € 1.559.086 da risorse relative ad attività conto terzi e assimilate; tali risorse risultano incrementate di € 549.666 rispetto al 2014, con un aumento percentuale pari a circa il 50%.

Art. 3 – Indennità mensile accessoria (IMA)

1. L'indennità mensile accessoria (IMA) prevista dall'art. 88, comma 2 lettera "f" del CCNL, viene erogata al personale delle categorie B, C, D ed è finalizzata a garantire la qualità delle prestazioni e dei servizi erogati in considerazione dei processi riorganizzativi in atto e del contestuale contenimento degli organici anche attraverso:

- il necessario adeguamento della strutture dovuto alle numerose novità normative introdotte in materia contabile e fiscale e alla riorganizzazione amministrativa in atto;
- l'adozione di procedure informatiche che consentano la sempre maggiore digitalizzazione dell'attività amministrativa;
- il miglioramento delle prestazioni front office.

2. La valutazione viene effettuata con periodicità trimestrale a livello di macro-strutture attraverso la compilazione di un'attestazione da parte dei Dirigenti e dal Direttore da cui emerge l'apporto individuale al raggiungimento della performance della macro struttura stessa. In caso di valutazione negativa l'importo erogato verrà recuperato riducendo a compensazione le somme spettanti nei trimestri successivi.

3. L'IMA viene erogata mensilmente per l'anno 2015 nella misura di € 192 per la categoria B, di € 212 per la categoria C e di € 228 per la categoria D. Al personale titolare di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità, per le quali è prevista, ai sensi dell'art. 91 del CCNL quadriennio normativo 2006 – 2009, l'attribuzione dell'indennità di responsabilità, l'importo mensile dell'IMA da corrispondere,

come già stabilito nei precedenti CCI, è determinato riducendo le somme sopra indicate dell'importo dell'indennità di professionalità mensile erogata nel 2004 agli ex livelli VII e VIII, pari a € 98,13.

4. Dal 1 gennaio 2015, al personale che ha usufruito della progressione economica all'interno della categoria a far tempo dal 20 dicembre 2010, tornerà ad essere corrisposta la quota di IMA trattenuta per effetto della progressione economica in parola.

Art. 4 – Indennità di responsabilità

1. Nell'arco dei successivi tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà completato il processo di approvazione dei nuovi criteri di attribuzione delle indennità di responsabilità e di posizione discussi e definiti nel corso del 2014. In attesa dell'applicazione dei nuovi criteri, si proseguirà ad applicare in regime di proroga il sistema adottato nell'anno precedente.

2. Dal 1 gennaio 2015, al personale che ha usufruito della progressione economica all'interno della categoria a far tempo dal 20 dicembre 2010, tornerà ad essere corrisposta la quota di indennità di responsabilità trattenuta per effetto della progressione economica in parola.

Art. 5 - Indennità di rischio o disagio – turni e sportello

1. Continuano ad essere erogati compensi, come previsto dai precedenti contratti integrativi, ai sensi dell'art. 88, comma 2, lett. c) CCNL, al fine di retribuire i disagi dovuti ai turni dei manutentori o alla presenza allo sportello (segreterie studenti), il rischio radiologico o di presenza in laboratori per i quali è prevista l'erogazione dell'indennità da provvedimenti legislativi, le indennità per i centralinisti non vedenti e per gli autisti.

2. L'indennità di sportello (segreterie studenti) è erogata per ogni turno a tutti gli operatori che assicurano la loro disponibilità al servizio agli sportelli. Nei giorni di apertura pomeridiana, l'indennità in parola è incompatibile con qualsiasi altra forma di incentivazione legata all'articolazione oraria.

3. L'indennità giornaliera agli autisti non viene erogata nei giorni in cui viene corrisposta l'indennità di turno pari a € 21,17.

4. La misura di tali indennità, liquidate mensilmente, è determinata nei precedenti CCI o da provvedimenti legislativi, come di seguito indicato:

INDENNITA' AUTISTI - MANUTENTORI	€	2,58	per ogni giorno di presenza
INDENNITA' DI TURNO AUTISTI – BIBLIOTECARI - PORTIERI	€	21,17	per ogni turno pomeridiano
INDENNITA' DI SPORTELLO	€	12,91	per ogni giorno di sportello
INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO	€	25,82	al mese
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. III	€	2,79	per ogni giorno in laboratorio
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. IV	€	2,53	per ogni giorno in laboratorio
INDENNITA' DI RISCHIO LABORATORIO GR. V	€	2,48	per ogni giorno in laboratorio

Art. 6 - Lavoro straordinario

1. 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 di ore di lavoro straordinario effettuabile dai dipendenti è pari a 180 ore annue. Solo per cause eccezionali, tale limite può essere elevato a 250 ore, come previsto dal D. lgs. n. 66/2003.

Art. 7 – Ripartizione delle risorse disponibili art. 90

1. L'importo per l'anno 2015 del fondo art. 90, pari a € 414.395, è ripartito tra gli istituti economici del salario accessorio come analiticamente indicato nel seguente prospetto:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ART. 90, C. 1	€	321.408
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 90, C. 1	€	92.987
TOTALE ART. 90	€	414.395

Art. 8 - Retribuzione di posizione e di risultato categoria EP

1. I criteri e le logiche di assegnazione delle indennità di posizione e di risultato concordate con le Oo. Ss. durante le riunioni di contrattazione nei mesi passati saranno applicate alle posizioni in struttura nell'arco dei successivi due mesi. In attesa della applicazione dei nuovi criteri, si proseguirà ad applicare in regime di proroga il sistema attualmente in vigore.

2. Dal 1 gennaio 2015, al personale che ha usufruito della progressione economica all'interno della categoria a far tempo dal 20 dicembre 2010, tornerà ad essere corrisposta la quota di retribuzione di posizione trattenuta per effetto della progressione economica in parola.

Art. 9 - La costruzione del sistema di valutazione delle prestazioni

1. Fermo restando il rispetto di eventuali norme provenienti anche dai futuri CCNL, le parti si impegnano ad adottare 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 progetto del nuovo sistema di valutazione verrà definito entro il 2015 e utilizzato in modo strutturale a partire dal 2016. La somma da destinare dal 2016 al nuovo sistema di valutazione verrà determinata come differenza tra il totale delle risorse fisse del fondo e la spesa determinata per tutti gli altri istituti economici esclusa l'IMA che rimarrà finanziata esclusivamente

dalle risorse variabili relative alle attività conto terzi e similari e che sarà erogata a seguito di valutazione delle attività con le modalità indicate al comma 2 dell'art. 3 del presente accordo.

Art. 10 – Efficacia

1. 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, all'esito dei quali sarà stipulato dalle parti il contratto definitivo.

Art. 11 – Norme finali

1. La presente ipotesi di contratto collettivo integrativo è valida il periodo 1 gennaio 2015 – 31 dicembre 2015; sia gli istituti economici che la misura degli stessi contenuti nella presente ipotesi di contratto potranno essere ridefiniti a partire dal 1 gennaio 2016 sulla base delle risorse finanziarie disponibili.

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 "familistici" 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 rispetto delle disposizioni normative in vigore.

Ecco le fasi in cui il percorso dovrebbe articolarsi:

- a. Presentazione delle caratteristiche del sistema di valutazione 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
- c. Formazione e conduzione 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, discussione di eventuali modifiche, approvazione
- f. Avvio del sistema dal dicembre 2015, con l'individuazione delle attese per il 2016
- g. Formazione dei valutatori e dei valutati nel corso dei primi mesi del 2016
- h. Valutazione della sperimentazione da parte del tavolo negoziale nell'autunno 2016 e definizione di eventuali modifiche