

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. 3 – 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	€	2.356.370
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ART. 88, C. 2, LETT. b), CCNL	€	397.151
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 € 2.356.370 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%.

Le parti valuteranno la possibilità di rimuovere gli attuali vincoli e di rivedere il fondo dedicato al salario accessorio per l'anno 2015, al fine di incrementare l'IMA e le indennità previste.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 4 – Indennità mensile accessoria (IMA)

1. L'indennità mensile accessoria (IMA) prevista dall'art. 88, comma 2 lettera "f" del CCNL viene erogata secondo le finalità previste dal vigente contratto al personale delle categorie B, C, D. Le parti valutano positivamente gli effetti economici e organizzativi prodotti dalle modalità di assegnazione adottate per l'anno 2014 e concordano di riproporle per l'anno 2015; sarà erogata l'indennità al raggiungimento di almeno il 70% degli obiettivi fissati e, in caso di valutazione negativa, l'importo erogato verrà recuperato riducendo a compensazione le somme spettanti nei trimestri successivi.
2. L'IMA viene erogata mensilmente per l'anno 2015 nella misura unica per le categorie B, C, D di € 238. 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 pari a € 87,80 per le categorie B e C e pari a € 98,13 per la categoria D.
3. 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.
4. A tutto il personale sarà garantito per l'anno 2015 l'importo percepito nel 2014 quale somma tra l'IMA, i progetti e gli incentivi individuali incrementato di almeno 100 euro. Tale condizione sarà realizzata elevando l'IMA per l'anno 2015 quale differenza tra il percepito per il 2014 come sopra descritto e la somma tra l'importo dell'eventuale progressione orizzontale e l'importo dell'IMA spettante per il 2015.

Art. 5 – Indennità di responsabilità

1. Nell'arco dei successivi tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, saranno stabiliti i criteri di attribuzione e di distribuzione delle risorse economiche relative alle indennità di responsabilità e di posizione discussi nel corso del 2014, superando il sistema delle decurtazioni previste dai precedenti accordi.

In attesa dell'applicazione dei nuovi criteri, si proseguirà ad applicare in regime di proroga il sistema adottato nell'anno precedente.

Art. 6 - 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 – nei casi di disagi dovuti ai turni dei manutentori, alla presenza allo sportello (segreterie studenti), al rischio radiologico; nel caso di presenza in laboratori per i quali è prevista l'erogazione dell'indennità da provvedimenti legislativi; per le indennità previste per i centralinisti non vedenti, per gli autisti, per i bibliotecari.
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.
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:



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 retribuzione di posizione trattenuta per effetto della progressione economica in parola. Tale importo graverà sui fondi stanziati sull'art. 90.

Art. 10 - La costruzione del sistema di valutazione delle prestazioni

1. 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 almeno come differenza tra il totale delle risorse fisse del fondo 2015 e la spesa erogata nello stesso anno a valere sulle risorse fisse. L'Ateneo si impegna a cercare, identificare e mettere a disposizione anche risorse aggiuntive, nel rispetto delle disposizioni normative in vigore.

Art. 11 – Norme finali

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

Handwritten signatures and initials in blue ink:
- Top left: "Adel Per"
- Middle left: "Gi" and "Bis"
- Bottom left: "fur"
- Center: "Prati autli", "oiss", "Rok", "Favante"
- Right side: "L.G. - L.M." and a large signature
- Far right: a small signature

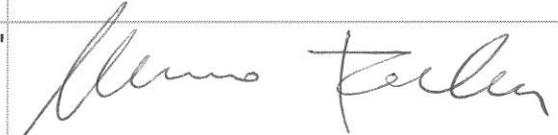
L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

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	
USB PI	

La R.S.U. d'Ateneo, Sigg.:

- BERNABEI Andrea

- BITSCH Beatrix

- FERRANTE Giuseppina

- MOSCONI Gianpiero

- PAPA Raffaele Nicola

- PARISELLA Luca

- PASQUARIELLO Carmine Gerardo

- PERRI Aldo

- POSCA Francesco

- RANIERI Stefano

- ROSATI Pietro

- SURDO Annamaria



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.

Il presente documento si compone di due parti: una sintetica illustrazione del processo di valutazione della prestazione e una proposta operativa per l'applicazione del sistema di valutazione a partire 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Della Suola" and "Tolentino".

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)
- collegare le valutazioni delle persone alla valutazione dei dirigenti
- 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.

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. A tale gruppo, si aggiungerà un componente indicato dal Nucleo di Valutazione.
- 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. Entro il dicembre 2015 individuazione degli obiettivi e delle attese per il 2016.
- g. Formazione dei valutatori e dei valutati nel corso dei primi mesi del 2016.
- h. Valutazione del sistema di valutazione in corso di utilizzo da parte del tavolo negoziale nell'autunno 2016 e definizione di eventuali modifiche a valere sul sistema che sarà in uso nel 2017.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Allfredo' and 'Fornito', and a large scribble on the right side.