



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Verbale n. 4/2015

Il giorno 1° settembre 2015, alle ore 10,10, si sono riunite presso la Sala del Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi del Molise

la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:

Dott. Valerio BARBIERI
Direttore Generale Vicario

Dott. Giacomo VERDE
Responsabile Area Risorse Umane

Il dott. Valerio BARBIERI, Direttore Generale Vicario dell'Università degli Studi del Molise, partecipa alla seduta odierna quale Presidente della parte pubblica, e il dott. Giacomo VERDE, Responsabile Area Risorse Umane, quale componente della Delegazione di parte pubblica, a ciò delegati dal Rettore, prof. Gianmaria PALMIERI e dal Direttore Generale, dott. Vincenzo LUCCHESI. Le deleghe sono depositate agli atti.

la **Delegazione di parte sindacale**, composta da:

Dott.ssa Francesca CARNEVALE (RSU)

Sig. Antonio DE LUCIA (RSU)

Sig. Paolo DE SOCIO (RSU)

Dott.ssa Annamaria PALANGIO (RSU)

Dott. Mimmo POLIDORI (RSU)

Dott.ssa Mariagrazia VINCELLI (RSU)

Dott. Fiore Antonio CARPENITO
(CONFSAL Fed. SNALS/Università Cisapuni)

Dott.ssa Carmela IANNONE - delegato
(CSA di CISAL Università)

Dott.ssa Iolanda PALAZZO (CISL Università)

Dott. Andrea CUTILLO (UIL/RUA)

Dott. Vittorio BRUNALE (UIL/RUA) - delegato

Assenti:



Dott. Giuseppe LA FRATTA (*FLC-CGIL*)

per discutere e deliberare sul seguente Ordine del Giorno, come da lettera di convocazione prot. 13389 – I/10 del 20.07.2015:

1. Comunicazioni;
2. Indennità di produttività 2015;
3. Fondo per il trattamento accessorio del personale di categoria EP;
4. PEO: criteri di ripartizione dei fondi tra le categorie B, C e D e criteri generali di selezione;
5. Richiesta della Delegazione di parte sindacale di cui alla nota prot. n. 13170-I/10 del 16 luglio 2015.

Partecipa alla riunione di contrattazione Integrativa la dott.ssa Francesca POMPEO, dell'Ufficio Operativo della Divisione Gestione Risorse, che svolge le funzioni di segretario verbalizzante.

Preliminarmente il dott. Valerio BARBIERI informa di essere stato delegato dal Rettore, impossibilitato a partecipare alla seduta odierna, ad avviare i lavori istruttori auspicando un celere raggiungimento di un accordo su tematiche di particolare interesse per il personale.

1. Comunicazioni

Non essendoci comunicazioni, la delegazione di parte pubblica passa all'esame del successivo punto all'ordine del giorno.

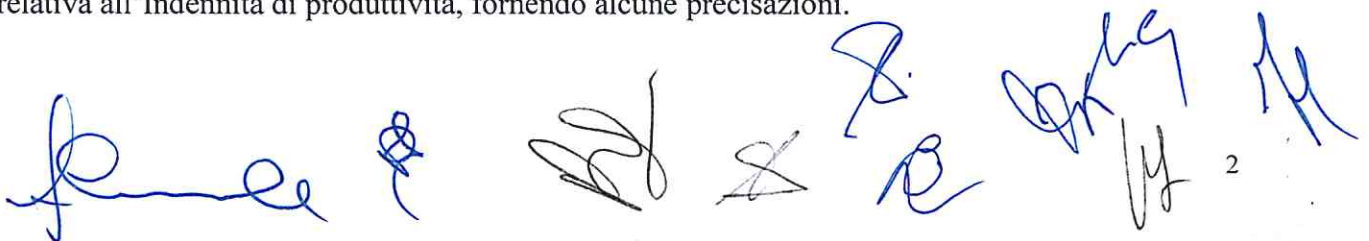
2. Indennità di produttività 2015.

Il Direttore Generale Vicario, dott. Valerio BARBIERI, riassume brevemente l'iter che ha portato alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio per il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D ed EP, e alla sottoscrizione dell'accordo in merito alla ripartizione delle risorse del trattamento accessorio per l'anno 2015.

Si evidenzia come l'accordo raggiunto, nel rispondere alle legittime aspettative di progressione economica del personale, ha destinato una somma pari ad euro 90.000,00 a favore dell'attuazione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno in corso, verificando per i prossimi due anni la compatibilità finanziaria.

Il dott. Valerio BARBIERI ricorda che la RSU e le Organizzazioni sindacali, con nota pervenuta in data 16 luglio u.s. (prot. n. 13170-I/10), hanno avanzato alcune proposte in tema di definizione dei criteri e dei valori di riparto di alcune voci del trattamento accessorio, con particolare riferimento alla destinazione del differenziale dell'indennità mensile.

La delegazione di parte pubblica procede ad esaminare la voce del trattamento accessorio relativa all'Indennità di produttività, fornendo alcune precisazioni.



Tale voce è stata finanziata per un importo pari ad euro 25.376,00 a seguito delle trattative che hanno condotto alla sottoscrizione dell'accordo integrativo, nel quale sono state recepite le richieste di parte sindacale, nel senso che è stato previsto un congruo importo per le indennità destinate a finanziare le procedure selettive per le progressioni economiche orizzontali.

L'attribuzione delle risorse dell'indennità di produttività è collegata alla necessaria verifica dei risultati conseguiti a fronte degli obiettivi assegnati in coerenza con il Sistema di valutazione e misurazione della performance individuale adottato dall'Ateneo, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2015.

La delegazione di parte pubblica propone di definire i criteri di utilizzo di tale indennità ed eventualmente apportare alcuni adeguamenti al Sistema di valutazione e misurazione della performance individuale in vigore, ed espone la seguente proposta:

- destinare parte del budget dell'indennità di produttività, quantificabile in euro 15.000, all'attivazione di un progetto denominato *"Miglioramento servizi ed efficacia ed efficienza dei processi amministrativi"*, finalizzato a remunerare il personale chiamato a supportare le esigenze dell'Amministrazione e il cambiamento organizzativo attuato. A fine anno tale somma sarà destinata ad incentivare, previa valutazione, massimo 20 unità di personale sulla base di obiettivi e indicatori che saranno a breve individuati;
- la rimanente parte del budget, pari ad euro 10.376 verrà distribuita a fine anno alla restante parte del personale previa valutazione secondo le modalità previste dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*.

Le delegazione di parte pubblica rinvia ad una prossima seduta di contrattazione integrativa il dettaglio del progetto e le modalità di valutazione e individuazione del personale che nel corso dell'anno è stato impegnato, o sarà chiamato a farlo, su particolari obietti/processi o attività. L'attività di valutazione richiederà il coinvolgimento dei Responsabili di Area e l'eventuale adeguamento del Sistema di valutazione e misurazione della performance individuale in vigore, anche attraverso l'integrazione di una scheda di valutazione apposita relativa allo specifico progetto.

La delegazione di parte sindacale concorda in linea generale con tale proposta e il rappresentante RSU, sig, Paolo DE SOCIO, auspica che tale impianto tenga conto, per il futuro, del rispetto del principio di rotazione nel coinvolgimento del personale.

3. Fondo per il trattamento accessorio del personale di categoria EP.

In relazione a tale argomento, la delegazione di parte pubblica ritiene di poter rinviare la discussione ad una prossima seduta di contrattazione integrativa, anche in considerazione dell'esiguità del personale interessato, e invita il Responsabile dell'Area Risorse Umane, dott. Giacomo Verde, ad avviare con il personale di categoria EP una riflessione in merito, anche con riferimento all'attivazione per tale categoria di personale delle procedure di selezione ai fini della progressione economica orizzontale.

La delegazione di parte sindacale approva la proposta del dott. Valerio BARBIERI.

4. PEO: criteri di ripartizione dei fondi tra le categorie B, C e D e criteri generali di selezione.

La Delegazione di parte pubblica ricorda alle rappresentanze sindacali che le risorse finanziarie destinate alle progressioni economiche orizzontali del personale di Categoria B, C e D ammontano complessivamente a 90.000.

La volontà dell'Amministrazione è quella di ripartire tali risorse tra le diverse categorie in base al numero degli aventi diritto. Pertanto, tenuto conto del personale attualmente in servizio in possesso del requisito dei 2 anni di anzianità previsto dall'art. 79 del CCNL del 16 ottobre 2008 ed escludendo il personale che è collocato nella più alta posizione economica prevista contrattualmente (6 unità di personale inquadrato nella P.E. B6 e 5 unità di personale inquadrato nella P.E. C7), la proposta della parte pubblica di finanziamento delle PEO per le diverse categorie è così sintetizzata:

Categoria	Aventi diritto	Peso	Risorse
B	50	21,93%	19.736,84
C	114	50,00%	45.000,00
D	64	28,07%	25.263,16
Totale	228	100%	90.000,00

La delegazione di parte sindacale concorda con la ripartizione proposta dalla parte pubblica.

Il passaggio alla posizione economica immediatamente superiore rispetto a quella di inquadramento avverrà attraverso meccanismi selettivi, sulla base dei criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva nazionale, ai sensi dell'art. 79 e dell'art. 82 del CCNL del 16.10.2008, e nello specifico:

a) Formazione certificata e pertinente;

b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;

c) Qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi;

d) Anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;



e) Titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca).

Tali indicatori, ponderati, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.10.2008 per ciascuna categoria contrattuale in funzione di specifici pesi in relazione al diverso livello di professionalità associato alla categoria, saranno valorizzati su una scala espressa in centesimi come di seguito specificati:

INDICATORI	PUNTEGGI MASSIMI		
	B	C	D
Formazione certificata e pertinente	25	20	20
Arricchimento professionale	20	25	20
Qualità delle prestazioni individuali	20	20	25
Anzianità di servizio	20	15	15
Titoli culturali e professionali	15	20	20
TOTALI	100	100	100

- In merito alla "Formazione Certificata e Pertinente", saranno valutati esclusivamente i corsi di formazione ritenuti pertinenti al proprio profilo professionale che prevedono il superamento di una prova finale.

La delegazione di parte pubblica propone per ciascuna categoria contrattuale di attribuire un punteggio in base all'impegno orario richiesto, come di seguito specificato:

- corso con un impegno orario superiore a 100 ore (1 punto per corso)
- corso con un impegno orario tra 40 e 100 ore (0,5 punto per corso)
- corso con un impegno orario inferiore a 40 ore (0,20 punto per corso).

- In merito all'"Arricchimento professionale", si propone di valutare:

- Responsabilità di Coordinamento/Settore/Ufficio
- Responsabilità vicaria, responsabilità di servizio, incarichi speciali
- Incarichi vari affidati con atto dirigenziale e/o rettorale (es. componente gruppo di lavoro; referente di un'attività).

La delegazione di parte pubblica ritiene di non valutare la responsabilità di procedimento, per metodi non omogenei seguiti dagli uffici.

- Per la valutazione della "Qualità delle prestazioni individuali", la delegazione di parte pubblica individua i seguenti criteri:

QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	PUNTEGGI MASSIMI		
	B	C	D
Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva volta al miglioramento dell'organizzazione del lavoro	5	5	7
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e grado di polivalenza funzionale	5	5	6
Capacità di lavorare per obiettivi	5	5	6
Impegno lavorativo	5	5	6
TOTALI	20	20	25

- Per il calcolo dell'“Anzianità di servizio” la delegazione di parte pubblica propone una ripartizione in classi di anzianità di servizio o, in alternativa l'attribuzione di un punteggio per ogni mese di servizio prestato.
- Per i “Titoli culturali e professionali” la delegazione di parte pubblica rinvia alle schede allegate e propone di considerare l'attinenza dei titoli di studio e professionali al lavoro svolto e differenziare i punteggi del titolo di laurea in base al punteggio conseguito.

In ultimo, il dott. Valerio BARBIERI, propone che in caso di parità di punteggio verrà preferito chi ha una maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza e, in caso di ulteriore parità, il più giovane di età.

Per il dettaglio degli indicatori e dei punteggi proposti per ogni criterio di selezione si rinvia alle schede allegate per il personale di categoria B, C e D (Allegato n. 1, Allegato n. 2, Allegato n. 3).

Per la valutazione la delegazione di parte pubblica propone che sia effettuata da una **Commissione**, composta da 3 persone, di cui almeno 2 docenti designati dal Rettore. Eventuali ricorsi potranno essere proposti al Direttore Generale.

La delegazione di parte sindacale, da una prima lettura dei criteri e punteggi illustrati, espone le seguenti riflessioni:

- in primo luogo, in merito alla Commissione di valutazione la delegazione di parte sindacale ritiene prevedere che la stessa sia composta dai Responsabili di Area e dal Direttore Generale o suo delegato. Per eventuali ricorsi dovrà decidere il Rettore o il Direttore Generale insieme ad una Commissione composta da almeno due docenti. Il dott. Mimmo POLIDORI, rappresentante RSU, richiede che per la valutazione del personale tecnico i Responsabili di Area si interfaccino con i relativi Direttori di Dipartimento e/o con i docenti di riferimento;

- in merito all'”*Arricchimento professionale*” il dott. Andrea CUTILLO, rappresentante UIL RUA e il sig. Paolo DE SOCIO, rappresentante RSU, esprimono perplessità sulla possibilità di raggiungere un buon punteggio complessivo soprattutto per il personale di categoria B. A tal proposito la dott.ssa Mariagrazia VINCELLI, rappresentante RSU, propone di introdurre altri criteri che esulano dall'affidamento di incarichi, come risultante dalla proposta di parte sindacale,
- Per l'Anzianità di servizio la delegazione di parte sindacale manifesta la propensione per l'attribuzione di un punteggio in funzione di ogni mese di servizio prestato;
- Per i “Titoli culturali e professionali” la delegazione di parte sindacale non ritiene congruo valutare il voto di laurea né l'attinenza dei titoli conseguiti all'attività svolta;

La delegazione di parte pubblica, previo invio della documentazione necessaria, resta in attesa di indicazioni e proposte da parte della delegazione sindacale per proseguire in tempi brevi i lavori istruttori avviati con la presente Contrattazione Integrativa e giungere alla definizione dei criteri di selezione ai fini delle procedure di progressione orizzontale e all'emanazione del relativo bando.

5. *Richiesta della Delegazione di parte sindacale di cui alla nota prot. n. 13170-I/10 del 16 luglio 2015.*

La delegazione di parte pubblica procede all'esame delle richieste avanzate dalla RSU e dalle Organizzazioni sindacali con la nota prot. n. 13170-I/10 del 16 luglio 2015.

1. In relazione alla richiesta di differenziazione dell'Indennità mensile, finanziata in sede di accordo integrativo per un importo totale pari ad euro 168.000,00, la delegazione di parte pubblica si dichiara concorde e resta in attesa di una proposta di parte sindacale di definizione dei criteri e dei valori di riparto della stessa.
2. Per quanto riguarda la richiesta di normalizzare la diversa durata della pausa pranzo prevista per le tipologie di orario di lavoro disciplinate dall'art. 8 del Contratto Collettivo Integrativo vigente, pari a 20 minuti per la tipologia C (con due rientri di 2 ore e 30 minuti e 1 rientro da 60 minuti) e a 30 minuti per le tipologie A (con 2 rientri di 3 ore) e B (con 3 rientri di 2 ore), al fine di garantire uniformità di trattamento nell'articolazione dell'orario di servizio la delegazione di parte pubblica rinvia la discussione alla prossima seduta utile, alla presenza del Magnifico Rettore e del delegato del Rettore al Personale e alle Risorse Umane.

Sulle altre questioni poste dalla delegazione di parte sindacale il Dirigente, dott. Valerio BARBIERI, precisa quanto di seguito:

- sul Regolamento delle provvidenze a favore del personale tecnico – amministrativo, la Commissione istituita a tal fine è in attesa di un confronto e chiarimento con il Collegio dei Revisori dei Conti;

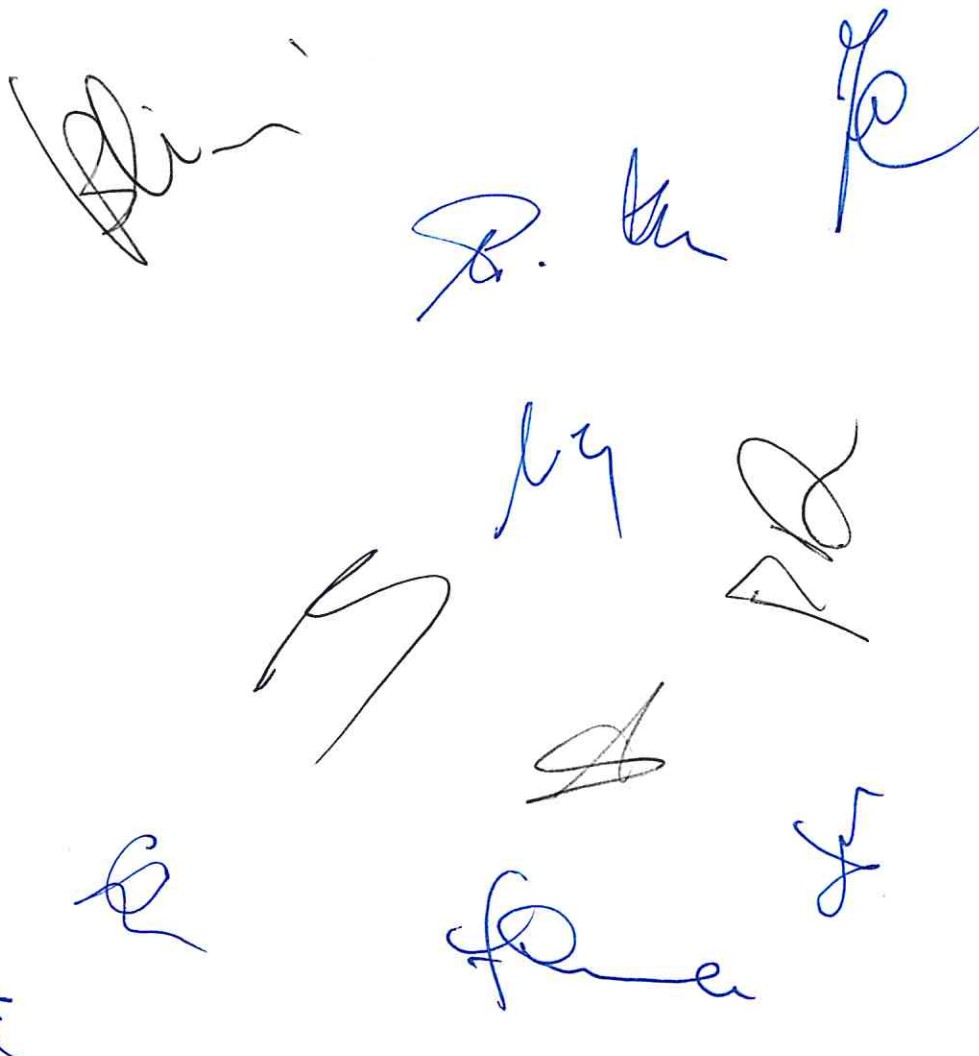


- per la disciplina delle attività conto terzi si sta attualmente applicando il vigente Regolamento, pur necessitando tale disciplina di ulteriori approfondimenti e aggiornamenti.

In riferimento alla revisione del regolamento delle provvidenze, il dott. Andrea CUTILLO, rappresentante UIL RUA, chiede delucidazioni in merito alla disciplina dell'esonero dal pagamento delle tasse per i dipendenti che si iscrivono a corsi di studio presso l'Ateneo molisano, ricordando che nella seduta di contrattazione integrativa di dicembre la delegazione di parte pubblica aveva proposto di destinare a tale tematica il 20% delle risorse previste in bilancio in tema di Formazione. La delegazione di parte pubblica conferma che tale materia dovrà trovare la propria disciplina in apposita regolamentazione.

Alle ore 11,40 la seduta è tolta.

Del che è verbale.



Personale di Categoria B

Verbo CI n. 4/2015
del 01/03/2015

Criteri di selezione Art. 82 CCNL	Indicatori di ponderazione	Punteggi parziali		Punteggio Complessivo
		max		
Formazione certificata e pertinente (con superamento prova finale)	corso con un impegno orario superiore a 100 ore (1 punto per corso)	-		_____/25
	corso con un impegno orario tra 40 e 100 ore (0,5 punto per corso)	-		
	corso con un impegno orario inferiore a 40 ore (0,20 punto per corso)	-		
Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa	Responsabilità di Settore/Ufficio (1 punto per ogni semestre)/anno)	6		_____/20
	Responsabilità vicaria. Responsabilità di servizio. Incarichi speciali (0,5 punto per ogni semestre)/anno)	7		
	Incarichi vari affidati con atto dirigenziale o rettorale (componente gruppo di lavoro, refernte di un'attività, ...) (0,20 punti per incarico)	7		
Qualità delle prestazioni individuali	Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva volta al miglioramento dell'organizzazione del lavoro	5		_____/20
	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e grado di polivalenza funzionale	5		
	Capacità di lavorare per obiettivi	5		
	Impegno lavorativo	5		
Anzianità di servizio nella categoria	4 punti da 2 a 7 anni 9 punti da 7 a 13 anni 15 punti da 13 a 20 anni 20 punti oltre 20 anni in alternativa 0,1 punto per ogni mese di servizio prestato T. indeterm. e T. determ.			_____/20
Titoli culturali e professionali	Diploma	2		_____/15
	Laurea:			
	Laurea triennale 3 punti	6		
	Laurea V.O. o Laurea specialistica 5 punti			
	Master universitario o diploma di specializzazione o Abilitazione all'esercizio della professione	1		
	Dottorato di ricerca	1,5		
	Pubblicazioni	0,5		
	Incarichi di collaborazione esterna o assimilati	1		
	Partecipaz. Convegni/corsi di formazione (0,05 per corso)	1		
	altri titoli professionali non ricompresi nelle precedenti categorie	2		

Personale di Categoria C

Criteri di selezione Art. 82 CCNL	Indicatori di ponderazione	Punteggi parziali		Punteggio Complessivo
		max		
Formazione certificata e pertinente (con prova finale)	corso con un impegno orario superiore a 100 ore (1 punto per corso)	-		_____/20
	corso con un impegno orario tra 40 e 100 ore (0,5 punto per corso)	-		
	corso con un impegno orario inferiore a 40 ore (0,20 punto per corso)	-		
Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa	Responsabilità di Settore/Ufficio (1 punto per ogni semestre)/anno)	10		_____/25
	Responsabilità vicaria. Responsabilità di servizio. Incarichi speciali (0,5 punto per ogni semestre)/anno)	8		
	Incarichi vari affidati con atto dirigenziale o rettorale (componente gruppo di lavoro, refernte di un'attività, ...) (0,20 punti per incarico)	7		
Qualità delle prestazioni individuali	Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva volta al miglioramento dell'organizzazione del lavoro	5		_____/20
	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e grado di polivalenza funzionale	5		
	Capacità di lavorare per obiettivi	5		
	Impegno lavorativo	5		
Anzianità di servizio nella categoria	3 punti da 2 a 6 anni 7 punti da 6 a 13 anni 11 punti da 13 a 20 anni 15 punti oltre 20 anni			_____/15
	in alternativa 0,1 punto per ogni mese di servizio prestato T. indeterm. e T. determ.			
Titoli culturali e professionali	Laurea: Laurea triennale 3 punti Laurea V.O. o Laurea specialistica 6 punti	6		_____/20
	Master universitario o diploma di specializzazione o Abilitazione all'esercizio della professione	2		
	Dottorato di ricerca	3		
	Pubblicazioni di monografie (0,5 punti per ogni pubblicazione)	1,5		
	Pubblicazioni di articoli, abstract o collaborazioni in pubblicazione (0,10 per ogni pubblicazione)	0,5		
	Incarichi di docenza	2		
	Incarichi di consulenza o collaborazione esterna	2		
	Partecipaz. Convegni/corsi di formazione (0,05 per corso)	1		
	altri titoli professionali non ricompresi nelle precedenti categorie	2		

Personale di Categoria D

Verifica C.I. n. 4/2015
del 01/08/2015

Criteri di selezione Art. 82 CCNL	Indicatori di ponderazione	Punteggi parziali		Punteggio Complessivo
		max		
Formazione certificata e pertinente (con superamento prova finale)	corso con un impegno orario superiore a 100 ore (1 punto per corso)	-		_____/20
	corso con un impegno orario tra 40 e 100 ore (0,5 punto per corso)	-		
	corso con un impegno orario inferiore a 40 ore (0,20 punto per corso)	-		
Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa	Responsabilità di Settore/Ufficio/Coordinamento (1 punto per ogni semestre)/anno)	12		_____/20
	Responsabilità vicaria. Responsabilità di servizio. Incarichi speciali (0,5 punto per ogni semestre)/anno)	3		
	Incarichi vari affidati con atto dirigenziale o rettorale (componente gruppo di lavoro, refernte di un'attività, ...) (0,20 punti per incarico)	5		
Qualità delle prestazioni individuali	Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva volta al miglioramento dell'organizzazione del lavoro	7		_____/25
	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e grado di polivalenza funzionale	6		
	Capacità di lavorare per obiettivi	6		
	Impegno lavorativo	6		
Anzianità di servizio nella categoria	3 punti da 2 a 6 anni 6 punti da 6 a 13 anni 10 punti da 13 a 20 anni 15 punti oltre 20 anni in alternativa 0,1 punto per ogni mese di servizio prestato T. indeterm. e T. determ.			_____/15
Titoli culturali e professionali	Abilitazione all'esercizio della professione	3		_____/20
	Master universitario o diploma di specializzazione	2		
	Dottorato di ricerca	1,5		
	Pubblicazioni di monografie (0,5 punti per ogni pubblicazione)	2		
	Pubblicazioni di articoli, abstract o collaborazioni in pubblicazione (0,10 per ogni pubblicazione)	0,5		
	Incarichi di docenza	2		
	Incarichi di consulenza o collaborazione	3		
	Partecipaz. Convegni/corsi di formazione (0,05 per corso)	1,5		
	altri titoli professionali non ricompresi nelle precedenti categorie	4,5		

