

## UNIVERSITÀ DI PISA - ESITO QUESTIONARIO

**Relazioni sindacali:**

**Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Questioni applicative.**

### STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

Il questionario proposto è composto di 29 domande:

- a) 26 domande a scelta singola;
- b) 2 domande a scelta multipla;
- c) 1 domanda testuale.

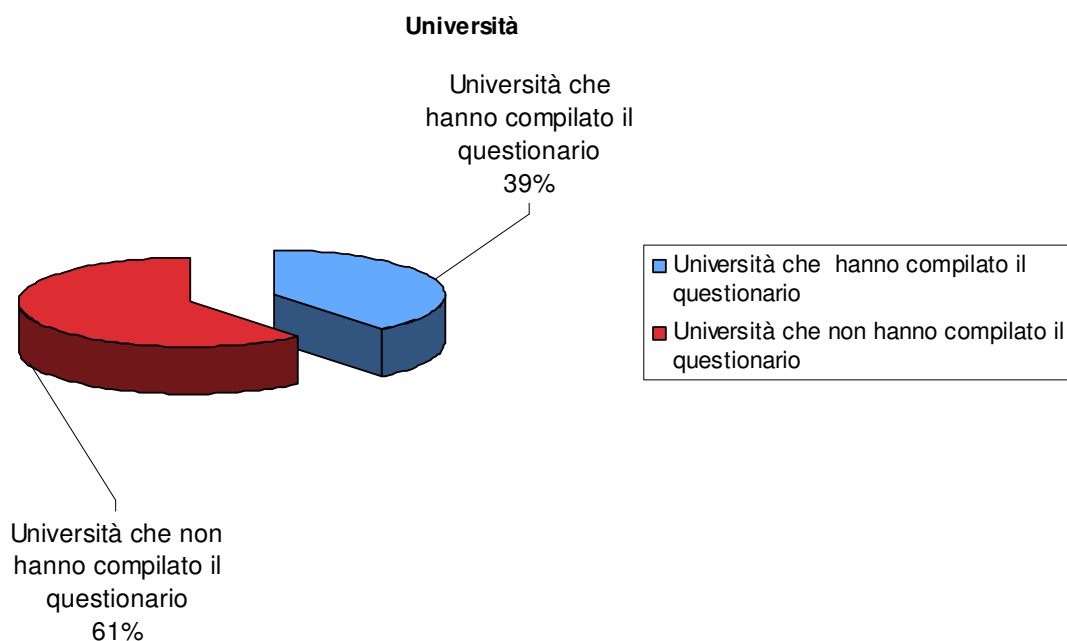
### ANALISI DEI DATI

#### A) Università

Università contattate: 64

Università che hanno compilato il questionario: 25

Università che non hanno compilato il questionario: 39



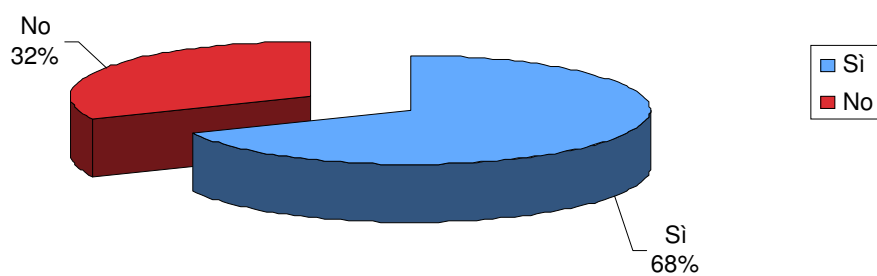
## B) Risposte date alle singole domande proposte

1) E' presente nel vostro Ateneo un Ufficio Relazioni Sindacali che supporti la parte pubblica agli incontri e ai tavoli negoziali e sia interfaccia dell'amministrazione con le parti sindacali?

a) Si: 17

b) No: 8

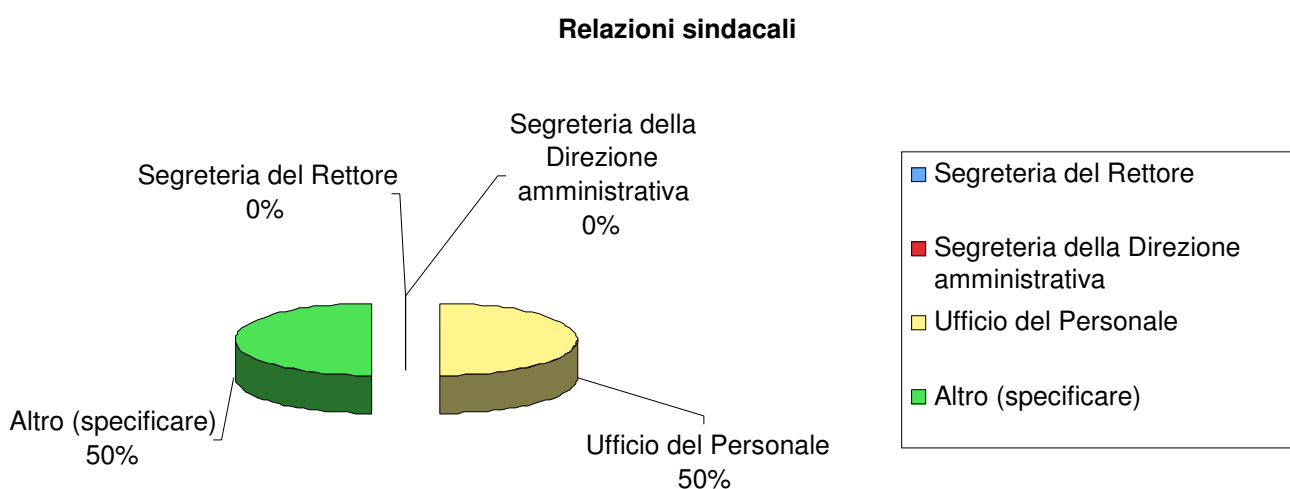
Ufficio relazioni sindacali



## 2) Se no, chi svolge tali funzioni?

Questa domanda viene visualizzata solo se alla domanda 1) l'utente ha risposto no; in questo caso quindi le risposte sono solo 8.

- a) Segreteria del Rettore: 0
- b) Segreteria della Direzione amministrativa: 0
- c) Ufficio del Personale: 4
- d) Altro (specificare): 4



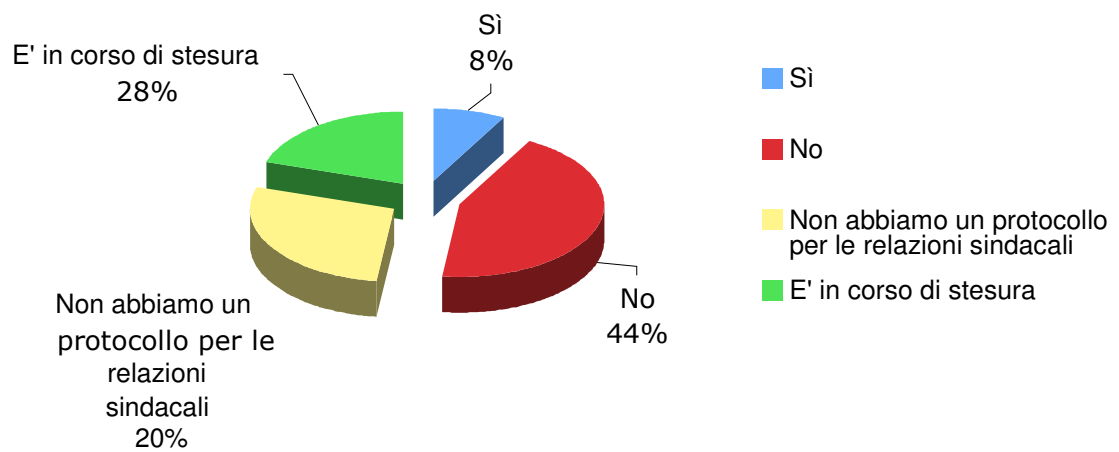
Tra le opzioni diverse da quelle proposte troviamo:

- d.1) l'ufficio relazioni sindacali non esiste in organigramma, ma le sue funzioni sono svolte dal servizio risorse umane, il cui responsabile svolge le funzioni descritte;
- d.2) un dipendente di cat. Ep in staff alla direzione risorse umane;
- d.3) ripartizione del personale;
- d.4) ufficio del personale e gruppo di lavoro.

**3) Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 avete già definito un protocollo per le relazioni sindacali aggiornato alle nuove disposizioni?**

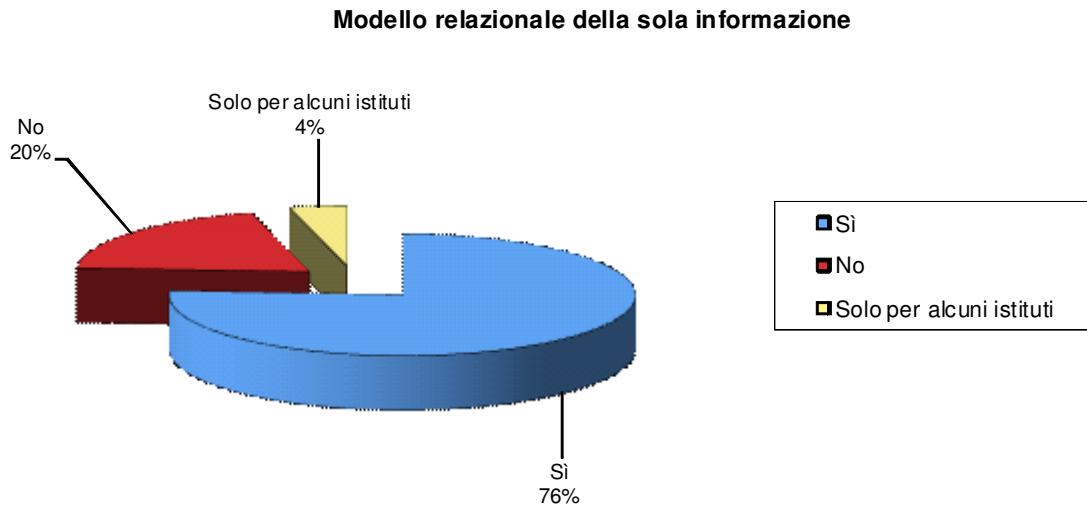
- a) Si: 2
- b) No: 11
- c) E' in corso di stesura: 7
- d) Non abbiamo un protocollo per le relazioni sindacali: 5

**Protocollo relazioni sindacali**



**4) State applicando il modello relazionale della sola informazione alle rappresentanze sindacali per tutte le materie pertinenti l'organizzazione del lavoro e la gestione delle risorse umane, anche nel caso in cui il CCNL preveda modelli diversi?**

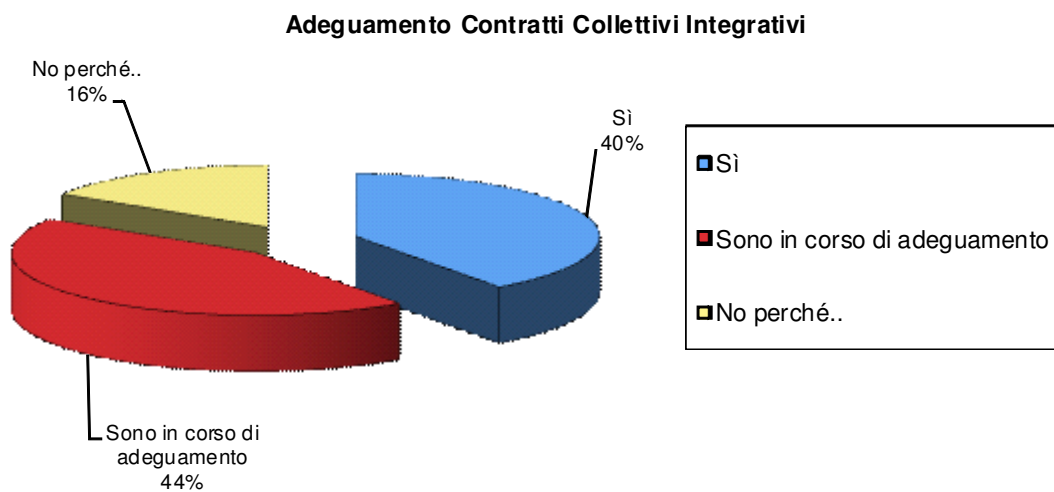
- a) Si: 19
- b) No: 5
- c) Solo per alcuni istituti (in tal caso specificare quali): 1



L'utente che ha selezionato la scelta c) non ha specificato per quali istituti.

**5) Entro il 31 dicembre 2010 avete adeguato i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III “Merito e premi”?**

- a) Si: 10
- b) Sono in corso di adeguamento: 11
- c) No perché \_\_\_\_\_ (es. non necessitavano di adeguamento): 4



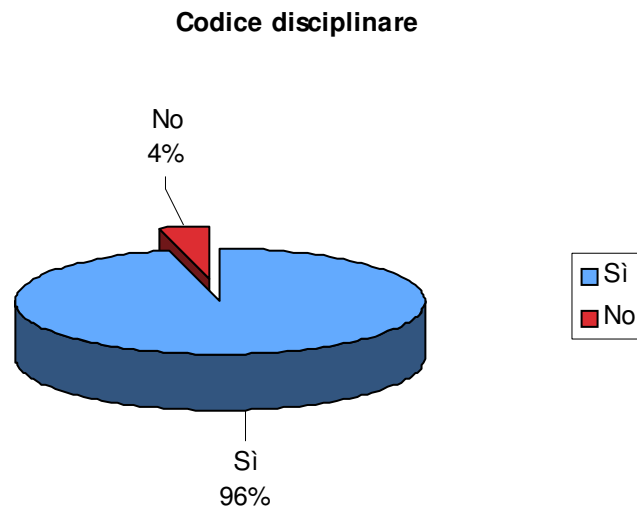
Gli utenti che hanno selezionato la scelta **c)** hanno specificato le seguenti opzioni aggiuntive:

- c.1) già conforme; rimangono aperte alcune questioni; es. ima e peo;
- c.2) in parte;
- c.3) già era prevista la valutazione;
- c.4) non necessitavano di adeguamento;

**6) Avete pubblicato il Codice disciplinare sul sito web d'Ateneo?**

**a)** Sì: 24

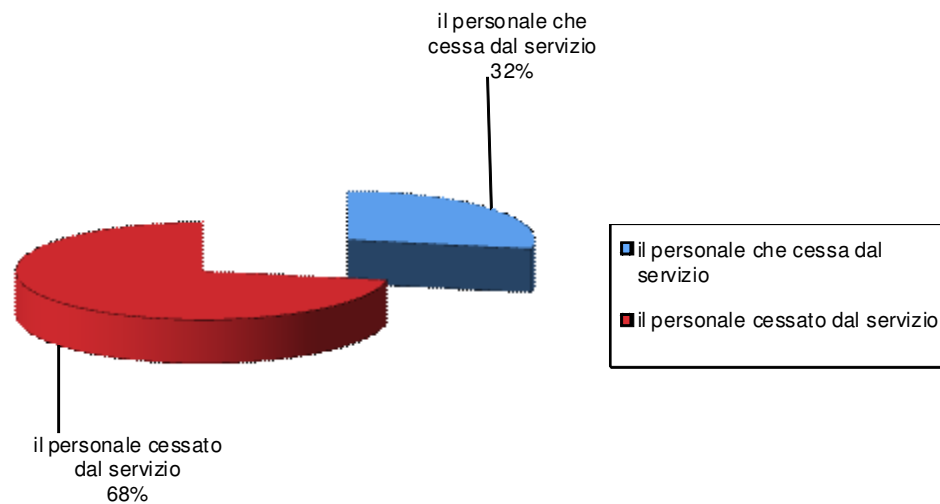
**b)** No: 1



**7) In merito all'applicazione dell'art. 2-bis della L. 122/2010, la riduzione del fondo per il trattamento accessorio viene operata in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio considerando:**

- a) il personale cessato dal servizio nell'anno precedente (per determinare il fondo di competenza dell'anno 2011 viene tenuto conto del personale in servizio al 01/01/2011 rispetto al personale in servizio al 01/01/2010): 17
- b) il personale che cessa dal servizio nell'anno di riferimento (per determinare il fondo di competenza dell'anno 2011 viene tenuto conto del personale che cesserà dal servizio nell'anno 2011, la rideterminazione del fondo sarà dunque successiva): 8

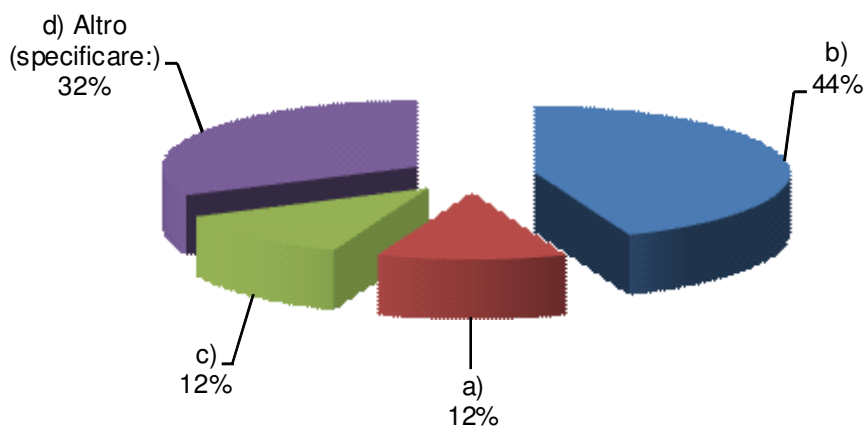
### **Riduzione fondo trattamento accessorio**



## 8) Come ritenete debba essere effettuato il conteggio della riduzione del fondo?

- a) Per determinare l'entità della riduzione, si moltiplica il rapporto "totale fondo accessorio/totale del personale" per il numero di unità di personale cessate dal servizio e gli istituti previsti: 3
- b) Si procede con lo stesso metodo di cui al punto precedente ma considerando separatamente il fondo accessorio del personale di categoria B, C e D e quello del personale di categoria EP (ad esempio, se ci sono state cessazioni di personale di cat. B, C o D e non di cat. EP il fondo di questi ultimi non viene diminuito): 11
- c) Si determina l'entità della riduzione sulla base delle indennità percepite dal personale cessato dal servizio e si abbattano di conseguenza i fondi stanziati per gli istituti interessati: 3
- d) Altro (specificare): 8

**Conteggio riduzione fondo**



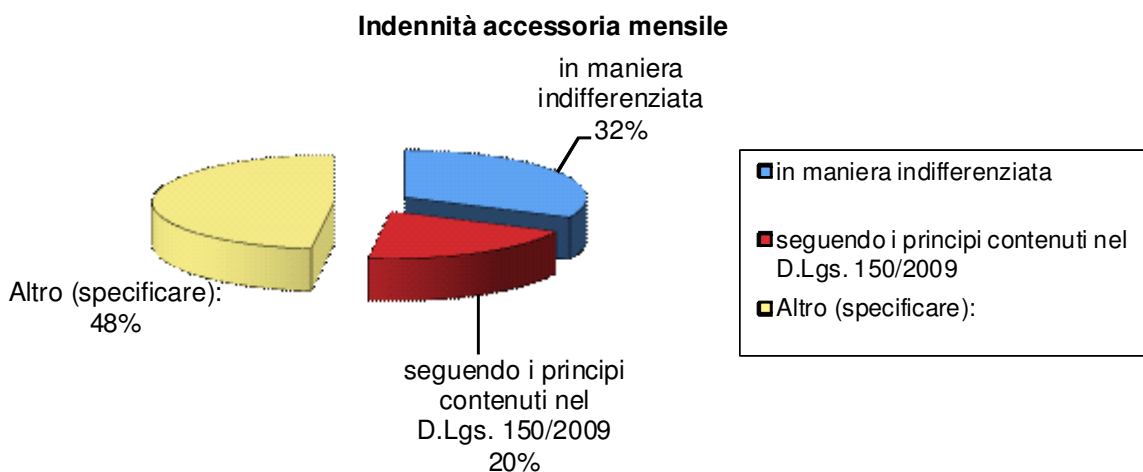
Tra le opzioni diverse da quelle proposte troviamo:

- d.1) si calcola il valore medio del personale nell'anno 2010 e nel 2011; per il 2011 per la data finale ho assunto il 30 aprile 2011 (data costituzione fondo); si fa la differenza % tra i due valori medi e si applica la stessa riduzione % a tutti i fondi;
- d.2) si contratta la riduzione dei vari istituti con le rappresentanze sindacali;

- d.3) confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio dell'anno 2010 intendendo per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti rispettivamente al 1 gennaio e al 31 dicembre di ogni anno;
- d.4) vedi circolare e comunque su singolo fondo;
- d.5) in via di definizione (2 risposte);
- d.6) la riduzione è stata applicata al totale dei fondi;
- d.7) il fondo deve essere abbattuto secondo un quoziente ponderato al fine di garantire l'insieme delle indennità per le varie categorie.

**9) L'indennità accessoria mensile, istituita dall'art. 41 del CCNL 2002/2005, viene erogata:**

- a) in maniera indifferenziata: 8
- b) seguendo i principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 (differenziazione sulla base di valutazioni): 5
- c) altro (specificare): 12



Tra le opzioni diverse da quelle proposte troviamo:

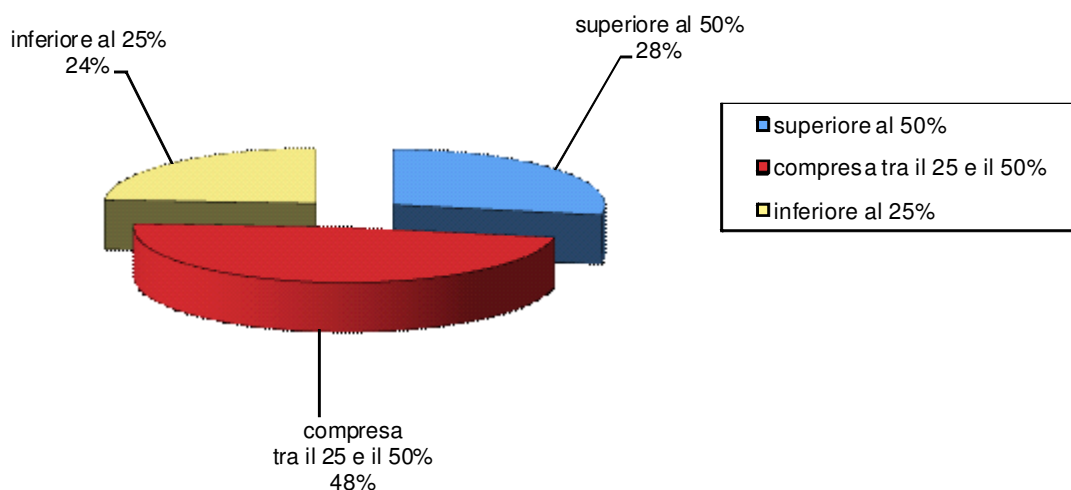
- c.1) è in fase però ancora di accordo con i sindacati;
- c.2) non viene più erogata;
- c.3) con ancoraggio ad una misurazione esterna delle performance di ateneo (accesso al fondo premiale ffo);
- c.4) per dodici mensilità, sulla base delle giornate di rientro pomeridiano effettuate;

- c.5) in maniera indifferenziata ma sottoposta a valutazione;
- c.6) in base a parametri predeterminati;
- c.7) per categoria di appartenenza;
- c.8) in maniera differenziata ma non sulla base di valutazione;
- c.9) importi differenziati per categoria;
- c.10) indifferenziata ma con valutazione positiva;
- c.11) per l'anno 2011 se ne sta discutendo al tavolo sindacale;
- c.12) non viene erogata.

**10) Sul totale del fondo per il trattamento accessorio del personale di categoria B, C e D, lo stanziamento per l'indennità accessoria mensile rappresenta, in termini quantitativi, una percentuale::**

- a) superiore al 50%: 7
- b) compresa tra il 25 e il 50%: 12
- c) inferiore al 25%: 6

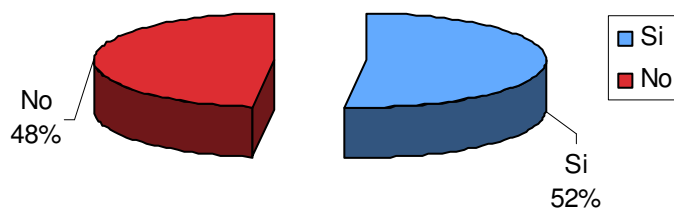
**Stanziamento Ima e F.do trattamento accessorio**



**11) A decorrere dall'1/1/2011 prevedete di attivare le procedure di progressione economica?**

- a) Sì: 13
- b) No: 12

**Mobilità orizzontale**

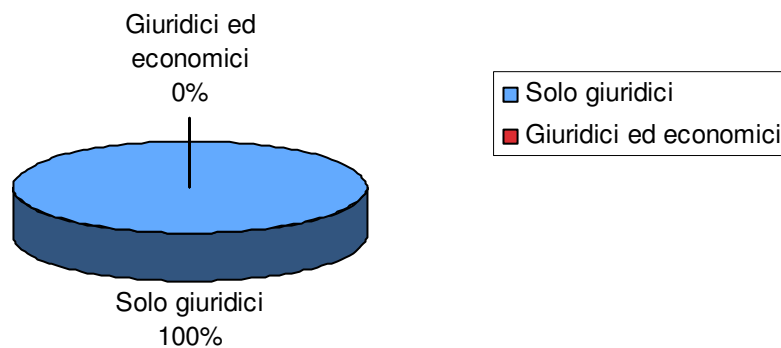


**12) Se sì, prevedete che abbiano effetti:**

A questa domanda rispondono solo 13 utenti; sono gli utenti che hanno selezionato Sì alla domanda 11;

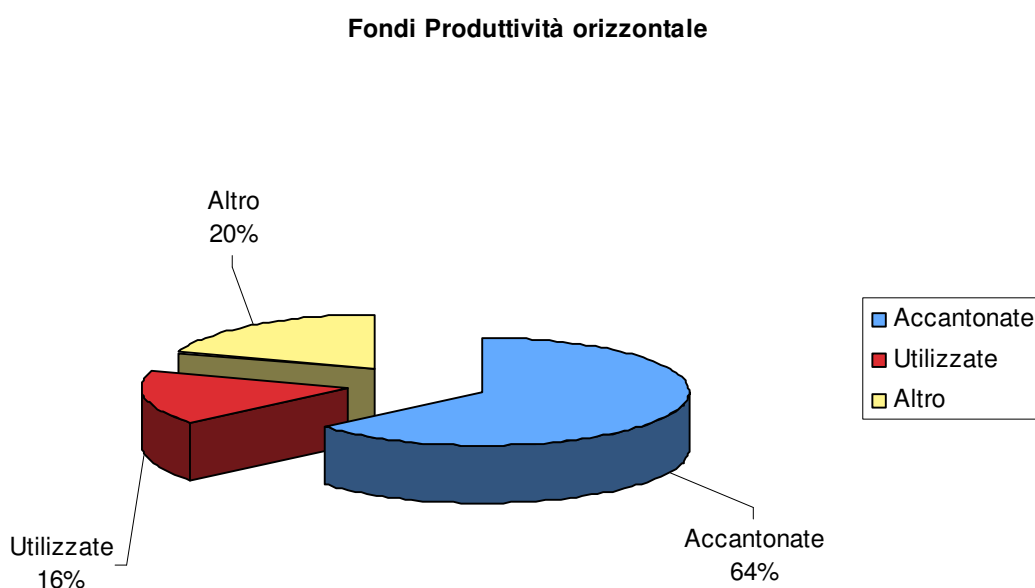
- a) Solo giuridici: 13
- b) Giuridici ed economici: 0

**Effetti mobilità orizzontale**



**13) Nel caso in cui le PEO avessero effetto, per il triennio 2011/2013, a fini esclusivamente giuridici, le risorse a disposizione per quantificare il numero di passaggi effettuabili dovrebbero essere:**

- a) accantonate, in attesa del permanente trasferimento nell'esercizio finanziario 2014 ai competenti capitoli del trattamento fondamentale: 16
- b) utilizzate per la remunerazione degli altri istituti componenti il fondo per il salario accessorio: 4
- c) Altro (specificare): 5



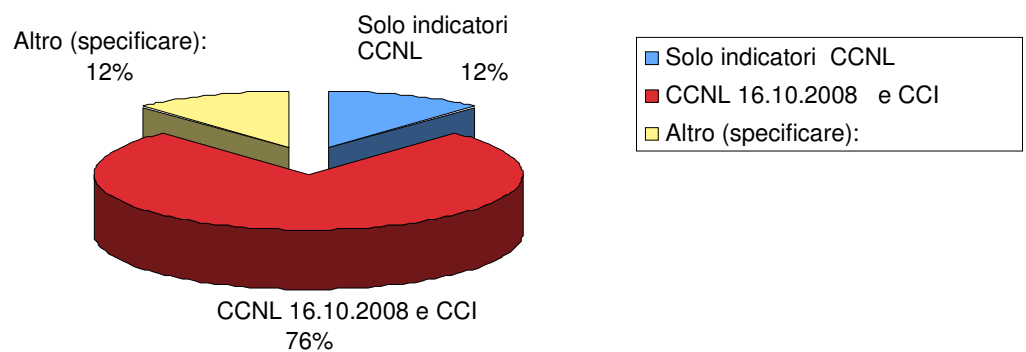
Tra le opzioni diverse da quelle proposte troviamo:

- c.1) però si sta concordando come verranno finanziate le peo nel 2014 dati i fondi ad oggi a disposizione: cioè si utilizzeranno i fondi ad oggi stanziati per l'ima e per la produttività collettiva andando a ridurre gli altri istituti ex art.9 L.122/2010;
- c.2) vedi circolare;
- c.3) in via di definizione (2);
- c.4) selezionata l'opzione altro, ma lasciato il campo vuoto.

**14) Con riferimento ai criteri e alle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche, applicate:**

- a) solo gli indicatori di cui all'art. 82, comma 2, del CCNL 16.10.2008: 3
- b) il CCNL 16.10.2008, più i criteri stabiliti nel contratto collettivo integrativo d'Ateneo:  
19
- c) Altro (specificare): 3

**Criteri e modalità di selezione Peo**



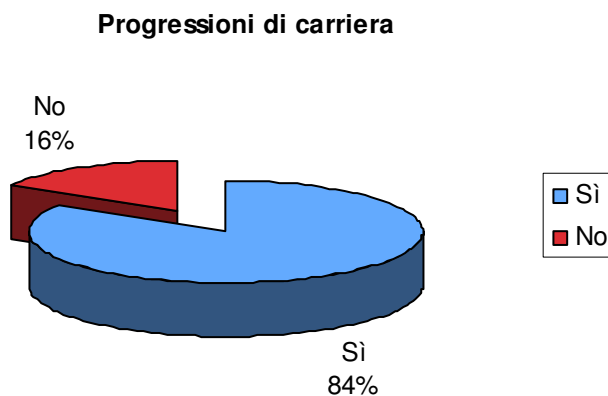
Tra le opzioni diverse da quelle proposte troviamo:

- c.1) da definire nel nuovo accordo;
- c.2) i criteri del c.i. che si ispirano al ccnl;
- c.3) corsi di formazione e prove di selezione.

**15. Con riferimento alle progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D.Lgs.150/2009, state applicando o applicherete ai concorsi pubblici la riserva del 50% relativa al personale interno?**

a) Sì: 21

b) No: 4

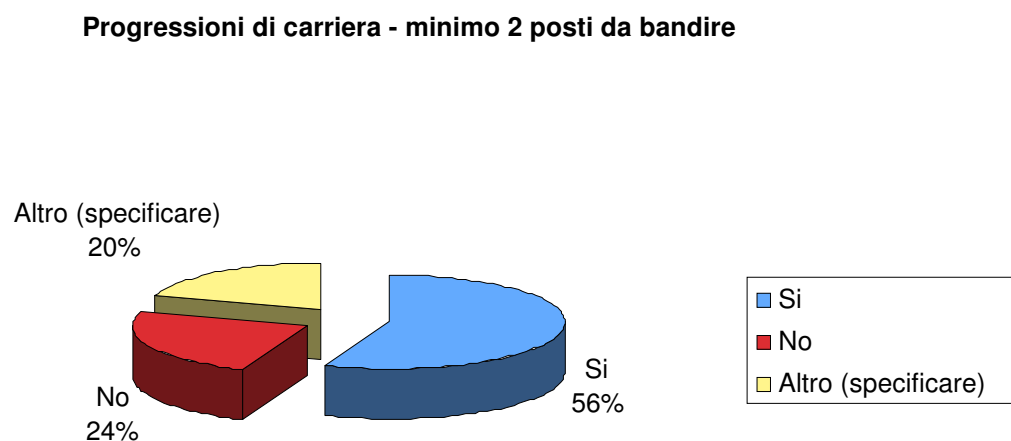


**16) In funzione dell'applicazione della predetta riserva, ritenete che si debbano bandire selezioni per la copertura di almeno 2 posti?**

a) Sì: 14

b) No: 6

c) Altro (specificare): 5

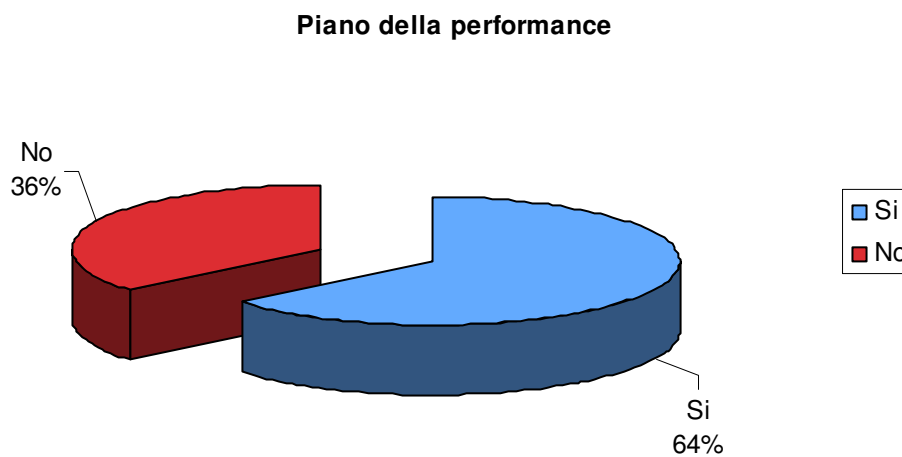


Tra le opzioni diverse da quelle proposte troviamo:

- c.1) non so;
- c.2) i concorsi sono bloccati;
- c.3) non applicato;
- c.4) problematica in fase di valutazione;
- c.5) al momento non è stata ancora analizzata la questione.

**17) Avete definito e reso pubblico il Piano della performance dell'Ateneo?**

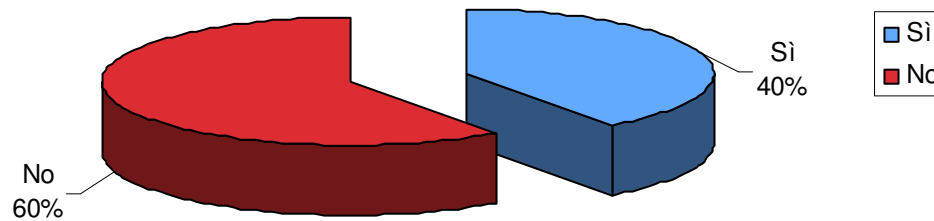
- a) Sì: 16
- b) No: 9



**18) Avete già adottato un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa?**

- a) Sì: 10
- b) No: 15

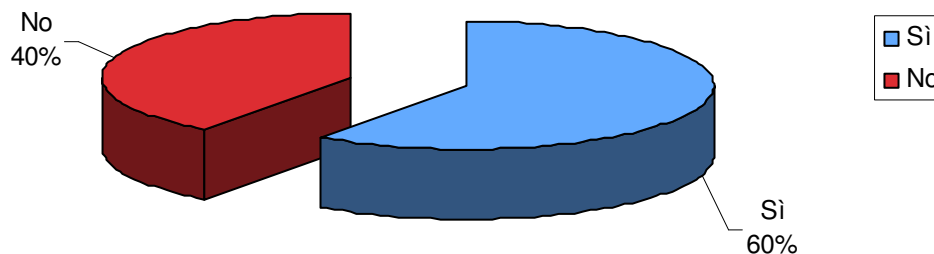
**Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa**



**19) Avete già adottato un sistema di misurazione e valutazione della performance individuale?**

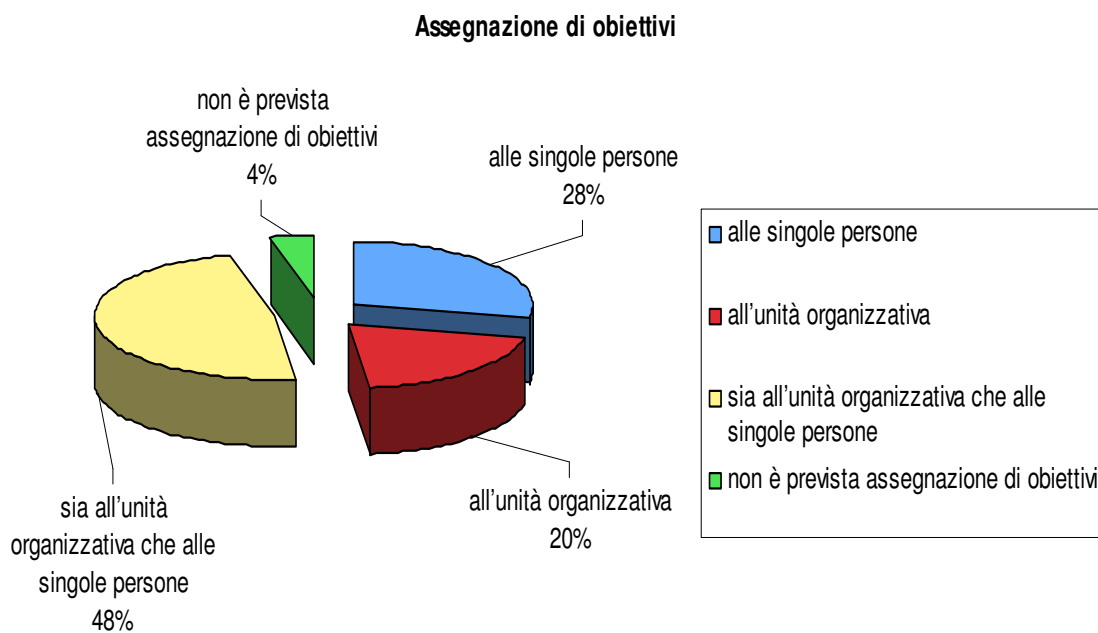
- a) Sì: 15
- b) No: 10

**Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale**



**20) Avete previsto l'assegnazione di obiettivi:**

- a) alle singole persone: 7
- b) all'unità organizzativa: 5
- c) sia all'unità organizzativa che alle singole persone: 12
- d) non è prevista assegnazione di obiettivi: 1

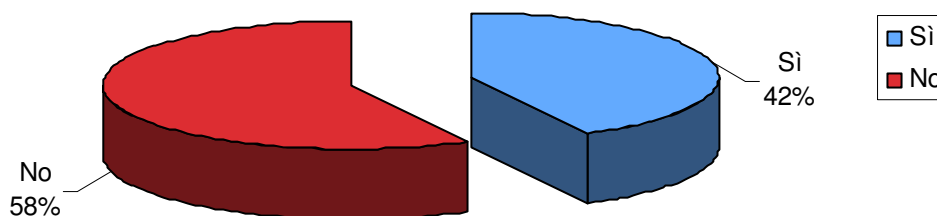


**21) Se gli obiettivi sono stati assegnati alle singole persone, sono state coinvolte tutte le categorie del personale?**

- a) Sì: 8
- b) No: 11

Rispondono a questa domanda solo gli utenti che hanno selezionato o l'opzione a) o l'opzione c) della domanda 20. Le risposte sono 19.

**Coinvolgimento di tutte le categorie di personale nell'assegnazione degli obiettivi**

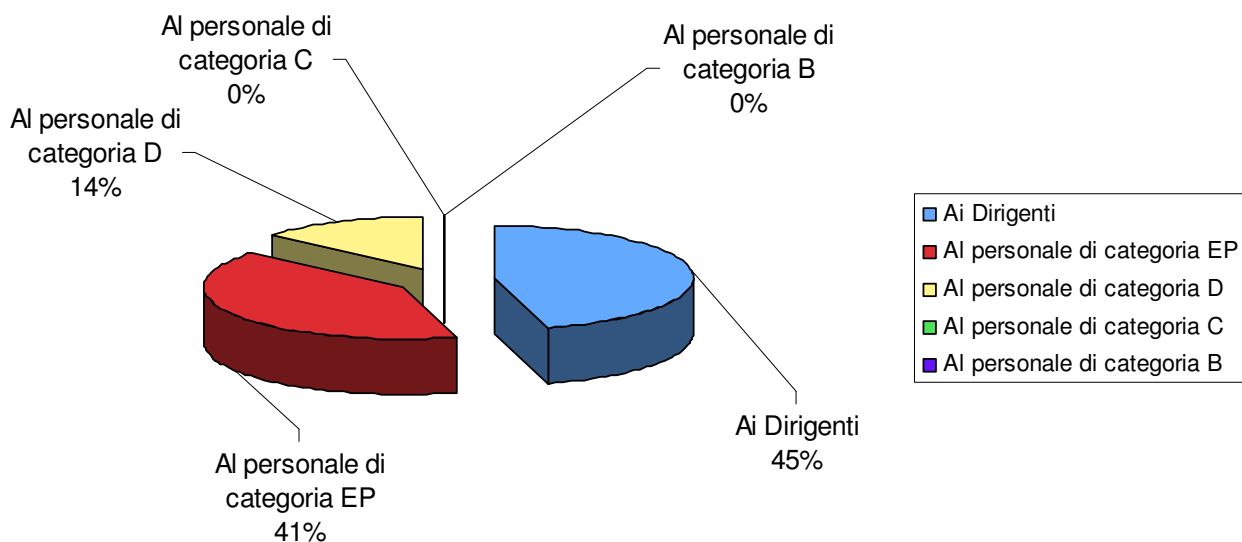


**22) Se non sono coinvolte tutte le categorie di personale, a chi sono stati assegnati gli obiettivi? (si possono esprimere più opzioni)**

Rispondono a questa domanda solo gli utenti che hanno selezionato l'opzione b) alla domanda 21. Le risposte sono 11.

- a) Ai Dirigenti: 10
- b) Al personale di categoria EP: 9
- c) Al personale di categoria D: 3
- d) Al personale di categoria C: 0
- e) Al personale di categoria B: 0

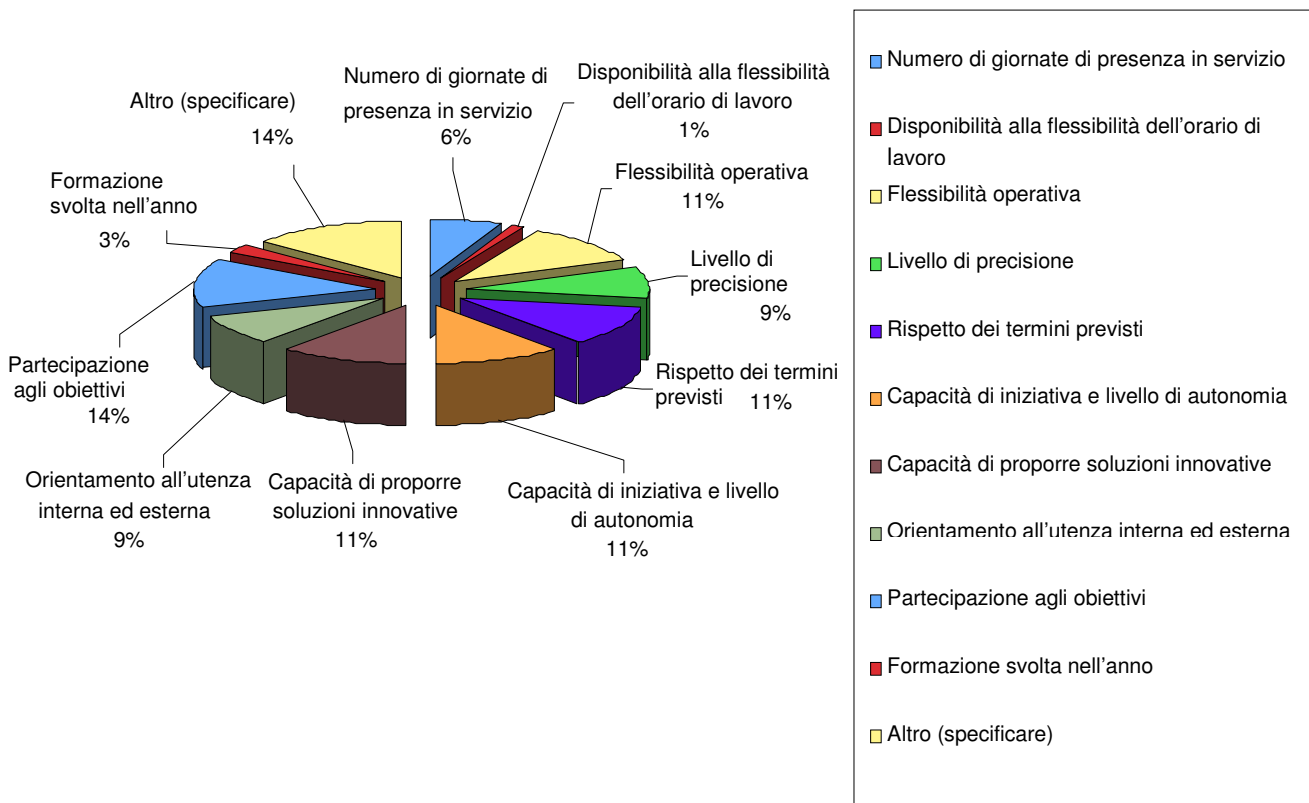
### Categorie di personale coinvolte negli obiettivi



### 23) Quali criteri avete previsto di adottare per la ripartizione della produttività collettiva 2011? (si possono esprimere più opzioni)

- Numero di giornate di presenza in servizio: 5
- Disponibilità alla flessibilità dell'orario di lavoro per esigenze della struttura: 1
- Flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto: 9
- Livello di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività: 7
- Rispetto dei termini previsti per le attività assegnate: 9
- Capacità di iniziativa e livello di autonomia: 9
- Capacità di proporre soluzioni innovative: 9
- Orientamento all'utenza interna ed esterna: 7
- Partecipazione agli obiettivi: 11
- Formazione svolta nell'anno: 2
- Altro (specificare): 11

## Criteria adottati per la ripartizione della produttività collettiva



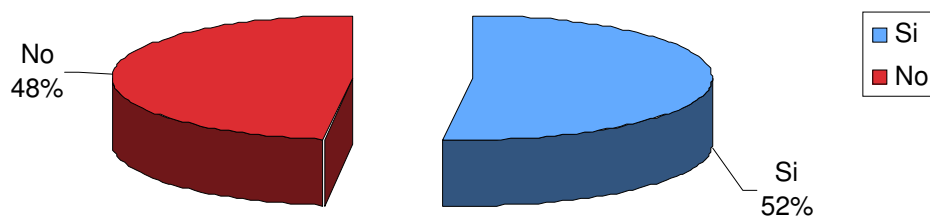
Tra le opzioni diverse da quelle proposte troviamo:

- k1) capacità organizzativa, grado di raggiungimento degli obiettivi;
- k2) non individuati;
- k3) non abbiamo produttività collettiva da ripartire;
- k4) in fase di definizione (2 risposte);
- k5) in via di definizione;
- k6) non erogata;
- k7) contenimento delle spese di funzionamento;
- k8) non è stato previsto ancora nulla;
- k9) non viene corrisposta;
- k10) l'argomento deve ancora essere affrontato al tavolo sindacale.

**24) Avete previsto un sistema di pesatura per i vari criteri adottati e/o tra di essi?**

- a) Sì: 13
- b) No: 12

**Sistema di pesatura per i criteri della produttività collettiva**

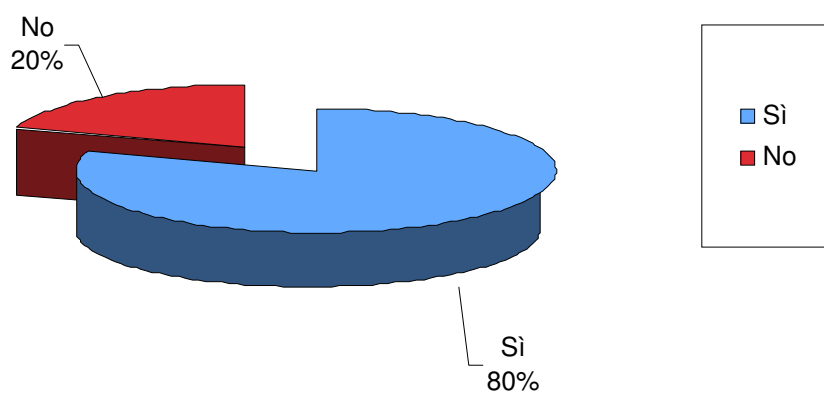


**25) Avete previsto criteri di valutazione differenziati per il personale del comparto e per i dirigenti?**

a) Sì: 20

b) No: 5

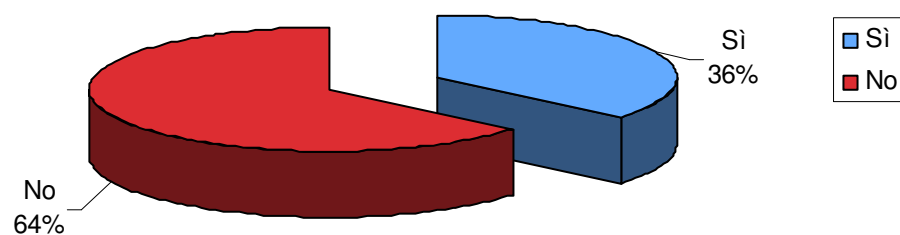
**Criteri di valutazione differenziati per il personale del comparto e per i dirigenti**



**26) Avete un sistema informatizzato di valutazione del personale?**

- a) Sì: 9
- b) No: 16

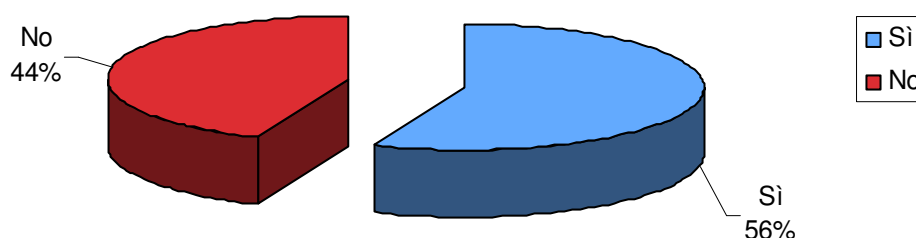
**Sistema informatico di valutazione del personale**



**27) Avete previsto procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance?**

- a) Sì (specificare quali): 14
- b) No: 11

**Procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance**



Tra le opzioni specificate dagli atenei troviamo:

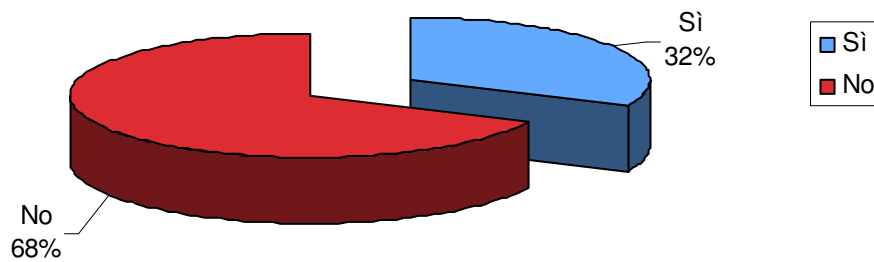
- a.1) esiste una commissione di garanzia;
- a.2) istituzione di un comitato paritetico composto da rappresentanti delle oo.ss. ed un pari numero di membri nominati dal cda più presidente;
- a.3) comitato di garanzia;
- a.4) in via di definizione;
- a.5) è prevista l'introduzione; attualmente in fase di definizione;
- a.6) osservazioni del dipendente valutato all'organo gerarchicamente superiore al valutatore. Attribuzione da parte dell'amm.ne, a seguito delle risultanze delle valutazioni e delle eventuali decisioni sulle osservazioni, dell'indennità di produttività;
- a.7) commissione interna;
- a.8) commissione per le cat. ep-d-c-b di legge per i dirigenti;
- a.9) comitato di garanzia per i dirigenti e analoga commissione per il personale ep;

- a.10) si chiede il riesame della valutazione espressa da parte del responsabile per il tramite dei leader di gruppo;
- a.11) commissione di garanzia per la performance individuale;
- a.12) in fase di definizione;
- a.13) si è prevista l'individuazione di un "soggetto terzo" a composizione mista, che includa una rappresentanza delle organizzazioni sindacali;
- a.14) commissione.

**28) Avete previsto modalità (questionari o altro) per rilevare la soddisfazione da parte degli utenti?**

- a) Sì: 8
- b) No: 17

**Modalità per rilevare la soddisfazione da parte degli utenti**



**29) Se sì, quale sistema di rilevazione avete adottato?**

Domanda testuale. Rispondono a questa domanda solo gli utenti che hanno selezionato l'opzione a) della domanda 28.

Le risposte sono 8 e vengono elencate di seguito:

- a.1) adesione all'iniziativa "mettiamoci la faccia" a cura del ministero per la p.a. e l'innovazione;
- a.2) questionari on line;
- a.3) vari a seconda dei settori/funzioni;
- a.4) questionari rivolti all'utenza presso facoltà e segreterie studenti;
- a.5) distribuzione di questionari agli utenti;
- a.6) questionari;
- a.7) se per utenti si intende il personale, viene svolta un'indagine di clima triennale presso tutto il pta;
- a.8) questionari.