



UNIVERSITÀ DI PISA

ACCORDO INTERPRETATIVO E INTEGRATIVO DELL'ART. 2 DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DA EROGARE PER L'ESERCIZIO 2014

La Delegazione di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale

Visto: Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito Sistema) approvato dal Consiglio di amministrazione con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012;

visto: il contratto collettivo integrativo sul trattamento accessorio per l'anno 2014 sottoscritto in data 24 novembre 2014, all'articolo 2, comma 4 prevede che, a partire dall'anno 2014 trova applicazione nei confronti del personale di cat B, C, D senza incarico la metodologia prevista dal sistema di misurazione e valutazione approvato dal CdA con la delibera sopra richiamata e dall'allegato al verbale della riunione di contrattazione del 6 febbraio 2014, specificando che la valutazione del personale si compone di due parti: una parte che pesa per il 40 % sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa al raggiungimento dell'obiettivo della struttura nel quale il dipendente è inserito; l'altra parte che pesa per il 60% sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa ai comportamenti organizzativi;

visto: Il successivo comma 5 del medesimo articolo 2 del CCI sopra richiamato che esplicita il punto relativo alla parte di valutazione legata agli obiettivi, precisando che per la parte che pesa per il 40% la valutazione dei risultati conseguiti dalle singole unità di personale deve tener conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura. Il punteggio, calcolato in funzione del grado di realizzazione degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, è assegnato in eguale misura a tutti i dipendenti della struttura medesima, secondo lo schema di cui all'allegato 1 del verbale della riunione di contrattazione del 6 febbraio 2014;

vista la relazione tecnica illustrativa per cui " per l'anno 2014 i criteri per l'attribuzione della produttività (art. 2, commi 4 e ss.) al personale tengono conto di un sistema misto: una parte, che pesa per il 40% sulla valutazione complessiva del dipendente, è relativa al raggiungimento dell'obiettivo della struttura nella quale è assegnato per la parte relativa al 40% si farà riferimento al grado di realizzazione degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza del singolo dipendente, attribuendo in egual misura il punteggio a tutto il personale assegnato ad ogni struttura organizzativa";

Considerato che il Sistema prevede che la valutazione del personale di di cat B, C, D senza incarico avvenga tenendo conto dei risultati conseguiti dall'unità organizzativa di appartenenza, con un peso non inferiore al 40% sulla valutazione complessiva, e sarà condotta sulla base delle prestazioni effettuate e della qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa; per il restante 60% la valutazione si basa sui comportamenti organizzativi;

Rilevata pertanto l'esigenza di definire in sede di interpretazione autentica, per finalità di chiarezza e trasparenza del processo di valutazione, il criterio di valutazione per la parte che pesa per il 40% sulla valutazione complessiva relativa al raggiungimento degli obiettivi;

Accertato inoltre che per la parte che pesa per il 60% la valutazione dei comportamenti organizzativi del personale avviene attraverso quattro categorie di comportamenti: 1. Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività; 2. Grado di realizzazione di specifici compiti affidati; 3. Contributo dato alla soluzione di problemi anche con idee innovative; 4. Il grado di presenza del dipendente rispetto al numero complessivo di giorni lavorativi previsti nell'anno 2014;

Rilevato che secondo quanto previsto dal Sistema a ciascuna categoria di comportamenti sono associati quattro livelli di valutazione: basso, medio, alto, eccellente e che a ciascuno di essi corrisponde un punteggio secondo il prospetto che segue:

Categoria di comportamenti organizzativi	Livello di valutazione	Punteggio attribuito
1. Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività	Eccellente	1
	Alto	0,75
	Medio	0,50
	Basso	0,25
2. Grado di realizzazione di specifici compiti affidati	Eccellente	1
	Alto	0,75
	Medio	0,50
	Basso	0,25
3. Contributo dato alla soluzione di problemi anche con idee innovative	Eccellente	1
	Alto	0,75
	Medio	0,50
	Basso	0,25
4. Il grado di presenza del dipendente rispetto al numero complessivo di giorni lavorativi previsti nell'anno 2014	Eccellente	1
	Alto	0,75
	Medio	0,50
	Basso	0,25

Rilevata la necessità di esplicitare la declaratoria di ciascun livello di valutazione, avendo riguardo alle finalità organizzative che il sistema di valutazione deve perseguire, rispondendo anche alle previsioni di cui al Sistema di cui alla delibera CdA 2012 punto 3.4.6 richiamato dal CCI all'art 2, comma 11;

Visto infine Il comma 7 del medesimo articolo 2 ai sensi del quale *“i responsabili di ciascuna struttura di ateneo concorderanno con i rappresentanti del personale nelle singole strutture una modalità di attribuzione del punteggio centesimale in relazione alle singole categorie di comportamenti di cui al comma precedente”*;

Ritenuto, in fase di prima applicazione del Sistema, di considerare le categorie di comportamenti come sopra individuate equipesanti;

Rilevata inoltre l'opportunità di definire in questa sede, relativamente al parametro 4 *“Il grado di presenza del dipendente rispetto al numero complessivo di giorni lavorativi previsti nell'anno 2014”* al fine di assicurare criteri univoci per il personale in fase applicativa, di individuare le tipologie di assenze che non vengono computate ai fini della determinazione del grado di presenza in servizio e di collegare i quattro livelli di valutazione (eccellente, alto, medio, basso) a *range* predefiniti;

Ritenuto infine di dover disciplinare in questa sede, in via del tutto eccezionale e transitoria, in ragione del fatto che l'anno 2014 rappresenta l'anno di implementazione del sistema di misurazione e valutazione per il personale di cat B, C, D senza incarico, l'ipotesi in cui non sia possibile, per alcune unità di personale,

applicare il parametro relativo al grado di realizzazione degli obiettivi, così come è stato definito in sede di CCI e del presente atto, in quanto non presente;

Tutto quanto sopra premesso e considerato convengono quanto segue in sede di interpretazione autentica ai sensi dell'art.12 del vigente CCNL di comparto:

Ai fini della valutazione del personale per la parte relativa al *grado di realizzazione degli obiettivi* della struttura di appartenenza che pesa per il 40% sulla valutazione complessiva si tiene conto degli obiettivi nei quali il dipendente è inserito. Permane il meccanismo di flessibilità di cui all'allegato 1 del verbale della riunione di contrattazione del 6 febbraio 2014 per cui al valutatore è riconosciuta la possibilità di modulare il punteggio da assegnare per ciascun obiettivo tenendo conto di tutti i fattori di contesto che hanno riguardato il processo di realizzazione dell'obiettivo nel modo che segue: se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 50 e 100, può essere attribuito un punteggio fino a 100; se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore a 50, viene attribuito il punteggio effettivo. In ogni caso resta inteso che il punteggio così come definito è assegnato in eguale misura a tutti i dipendenti coinvolti nell'obiettivo.

In via del tutto eccezionale e transitoria considerando che l'anno 2014 rappresenta l'anno di implementazione del sistema di misurazione e valutazione per il personale di cat B, C, D senza incarico, ai fini della valutazione della performance individuale del dipendente, ove ricorra l'ipotesi della non presenza del parametro relativo al grado di realizzazione degli obiettivi, così come definito al punto 1 del presente atto, si estende il parametro relativo ai comportamenti organizzativi fino al 100%.

Le Parti convengono inoltre:

Ai fini della valutazione del personale per la parte relativa ai *comportamenti organizzativi* che pesa per il 60% sulla valutazione complessiva, i parametri individuati (le categorie di comportamenti organizzativi) si considerano equipesanti.

A ciascun livello di valutazione corrisponde la declaratoria a fianco specificata:

Eccellente = A)	Prestazione ampiamente superiore agli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti
Alto = B)	Prestazione superiore agli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti
Medio = C)	Prestazione in linea con gli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati sufficienti
Basso = D	Prestazione non rispondente agli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati non soddisfacenti

Per quanto concerne il parametro 4 concernente *il grado di presenza del dipendente rispetto al numero complessivo di giorni lavorativi previsti nell'anno 2014*, sono considerate non penalizzanti ai fini della presenza in servizio le seguenti tipologie di assenze: permesso per donazione sangue; permesso per donazione di midollo osseo; permesso retribuito per lutto (art.30, comma 1 CCNL 2006/09), ferie; giornate intere a recupero; assenze per gravi patologie (art.35, comma 14 CCNL 2006/09), limitatamente a 5 giorni per mese solare.

Sono inoltre definiti come segue *i range* della percentuale di presenza in servizio cui associare i quattro livelli di valutazione del parametro in questione:
da 94% a 100% = A (eccellente); da 93% a 88% = B (Alto); da 87% a 80% = C (medio); al di sotto 80% = D (Basso) .

Per quanto sopra non trova applicazione per l'anno 2014 la previsione contrattuale di cui comma 7 del medesimo articolo 2.

Fermo restando quanto previsto dal comma 14 dell'art. 2 del contratto collettivo sul trattamento accessorio anno 2014 richiamato in premessa e, cioè, la natura sperimentale in questo primo anno 2014 dell'avvio del sistema di valutazione del personale collegato al piano della performance e l'attivazione di un tavolo tecnico specifico a conclusione delle procedure relative al 2014 per la verifica delle modalità di valutazione e della loro applicazione concreta.

Dell'accordo fa parte integrante l'allegato 1 relativo alla scheda di valutazione della performance individuale.

Pisa, lì 23 ottobre 2015

IL COORDINATORE DELLA RSU

f.to Marco Billi

IL PRORETTORE

f.to Gino Santoro

IL DIRETTORE GENERALE

f.to Riccardo Grasso

FLC CGIL

f.to Pasquale Cuomo

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ

f.to Massimo Cagnoni

UIL RUA

f.to Silvana Agueci

CONFSAL FED. SNALS UNIVERSITA' / CISAPUNI

f.to Carlo Bianchi

USB PA

f.to Pier Luigi Scaramozzino

Allegato 1

<p>Scheda di valutazione della performance individuale</p> <p>Personale cat B, C, D senza incarico</p>	<p>Anno 2014</p>
--	-------------------------

NOTA: La valutazione della performance del personale di categoria B, C, D senza incarico a partire dall'anno 2014 viene effettuata secondo la metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) approvato con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012 e dei successivi aggiornamenti di cui al C.C.I. sul trattamento accessorio per l'anno 2014 sottoscritto in data 24 novembre 2014 e al relativo atto interpretativo e integrativo. Pertanto la valutazione complessiva del personale si compone di due parti: una parte (A) che pesa per il per il 40 % sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa al raggiungimento dell'obiettivo/i della struttura nel/nei quale/i il dipendente è inserito (PS); l'altra (B), che pesa per il per il 60 % sulla valutazione complessiva si basa sui comportamenti organizzativi (PC)

Anagrafica
COGNOME NOME _____ categoria _____ Area _____ Tempo indeterminato/tempo determinato Regime di impegno (t. pieno/part-time (in caso di part time indicare la percentuale
STRUTTURA DI APPARTENENZA (Direzione/Dipartimento/Sistema/Centro _____

A) Raggiungimento obiettivi di struttura (PS)

* nel caso di più obiettivi il totale del punteggio è dato dalla media dei punteggi conseguiti

In conformità a quanto stabilito in sede di CCI al valutatore è riconosciuta la possibilità di modulare il punteggio da assegnare per ciascun obiettivo tenendo conto di tutti i fattori di contesto che hanno riguardato il processo di realizzazione dell'obiettivo così determinata: se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 50 e 100, può essere attribuito un punteggio fino a 100; se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore a 50, viene attribuito il punteggio effettivo. In ogni caso, il punteggio così come determinato, è assegnato in eguale misura a tutti i dipendenti della struttura che vi partecipano

Obiettivo	% raggiungimento	Punteggio attribuito
..... OB 1 OB 1 OB 1
..... OB 2 OB 1 OB 1

..... OB N OB 1 OB 1	
Totale punteggio PS (punteggio max 100)			
B) Comportamenti organizzativi (PC)			
Categoria di comportamenti organizzativi	Peso**	Livello di valutazione	Punteggio attribuito
Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività		A	
		B	
		C	
		D	
Grado di realizzazione di specifici compiti affidati		A	
		B	
		C	
		D	
Contributo dato alla soluzione di problemi anche con idee innovative		A	
		B	
		C	
		D	
Il grado di presenza del dipendente rispetto al numero complessivo di giorni lavorativi previsti nell'anno oggetto di valutazione (anno 2014)*** *** A) = da 94% a 100%; B) = da 93% a 88%; C = da 87% a 80%; D = al di sotto 80%		A	
		B	
		C	
		D	
Totale punteggio PC (punteggio max 4)			

** In prima applicazione i parametri comportamentali sono considerati equi pesanti

Legenda: a ciascuna categoria di comportamento corrispondono quattro livelli di valutazione: A)= Eccellente (Prestazione ampiamente superiore agli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti); B) =Alto (Prestazione superiore agli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti C) =Medio Prestazione in linea con gli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati sufficienti ; D) = Basso Prestazione non rispondente agli standard e alle attese. Manifestazione di

comportamenti/risultati non soddisfacenti. A ciascuno di essi corrisponde un determinato punteggio Eccellente = 1; Alto = 0,75; Medio= 0,50; Basso= 0,25.

**Valutazione complessiva
della performance individuale**

È data dalla sommatoria dei due fattori di valutazione:

A) Raggiungimento obiettivi di struttura (PS) applicando la seguente formula
 $100:40=PS:X$

B) comportamenti organizzativi (PC) applicando la seguente formula:
 $4:60 = PC:X$

TOTALE A)+ B) _____/100

Note del valutatore (N.B. necessaria se la % assegnata per gli obiettivi è diversa dalla % raggiungimento e nei casi in cui il livello di valutazione dei comportamenti sia inferiore al massimo)

Note del valutato

Firma del VALUTATORE

Firma del VALUTATO

Data _____

Il dipendente, ricevuta la valutazione, può entro 15 giorni dalla firma per presa visione formulare per iscritto proprie osservazioni al comitato di Valutazione, di cui all'art. 81, comma 3 del vigente CCNL. il Comitato delibera entro 15 giorni.



UNIVERSITÀ DI PISA

**Accordo interpretativo e integrativo dell'art. 2 del Contratto Collettivo Integrativo
per Il trattamento accessorio del Personale Tecnico Amministrativo da erogare per
l'esercizio 2014**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'accordo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	23 ottobre 2015	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2014 e fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Integrativo, purché non in contrasto con provvedimenti normativi intervenuti successivamente alla sua sottoscrizione.	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Prof. Gino Santoro - Prorettore all'Organizzazione e al Personale - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.</p> <p>Dott. Riccardo Grasso – Direttore Generale.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU FLC CGIL CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ UIL RUA CONFSAI FED. SNALS UNIV/CISAPUNI USB PA CSA DI CISAL UNIVERSITA'</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FLC CGIL CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ UIL RUA CONFSAI FED. SNALS UNIV/CISAPUNI USB PA</p>	
Soggetti destinatari	Il personale tecnico amministrativo dell'Università di Pisa	
Materie trattate dall'accordo interpretativo e integrativo dell'art. 2 del contratto integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo da erogare per l'esercizio 2014 (descrizione sintetica)	Commi 4, 5 e 7 dell'articolo 2 rubricato "produttività collettiva e individuale" concernente i criteri di ripartizione della produttività tra il personale di cat B, C, D senza incarico e aspetti applicativi inerenti.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	L'accordo non implica lo stanziamento di risorse aggiuntive rispetto a quanto già quantificato e stanziato con la sottoscrizione del CCI su trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo da erogare per l'esercizio 2014 . Si rinvia pertanto alle informazioni contenute nella relazione illustrativa allegata al contratto originario.

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Si rinvia a quanto già riportato nella relazione illustrativa allegata al CCI originario.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'accordo

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessori - risultati attesi - altre informazioni utili)

In data 24 novembre 2014 veniva sottoscritto il Contratto collettivo integrativo sul trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2014, secondo le procedure previste dall'art. 5, comma 3 del CCNL di comparto e dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs 165/2001.

Il contratto in questione all'articolo 2, rubricato "produttività collettiva e individuale" concernente i criteri di ripartizione della produttività tra il personale di cat B, C, D senza incarico, prevede che a partire dall'anno 2014 la valutazione della performance individuale di detto personale ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti avvenga con la metodologia prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito Sistema), approvato con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012.

In fase applicativa è emersa l'esigenza di definire in sede di interpretazione autentica, per finalità di chiarezza e trasparenza del processo di valutazione, la portata applicativa di alcune norme contrattuali, in particolare dei commi 4 e 5 e 7 dell'art. 2 sopra richiamato, sia per quanto concerne la parte di valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi della struttura, sia per quella relativa ai comportamenti organizzativi.

Le Parti hanno definito consensualmente con l'allegato accordo il significato delle clausole controverse; nel medesimo contesto è stata rilevata e condivisa l'esigenza di andare a disciplinare in via integrativa alcuni aspetti inerenti al processo di valutazione al fine di assicurare omogeneità nell'attuazione e criteri univoci per il personale, quali l'individuazione delle tipologie di assenze che non rilevano ai fini della determinazione del grado di presenza in servizio del dipendente e la definizione della scheda di valutazione.

L' "Accordo interpretativo e integrativo dell'art. 2 del contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2014" è stato sottoscritto dalle Parti in data 23 ottobre 2015. Non comportando lo stesso alcun onere aggiuntivo rispetto alle risorse già quantificate con la sottoscrizione del CCI avvenuta in data 24 novembre 2014, per quanto concerne la relazione tecnica finanziaria e l'attestazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità finanziaria con i vincoli di bilancio e quelli derivanti da norme di legge, nonché per ogni altro aspetto relativo all'illustrazione degli aspetti procedurali, si fa rinvio al contratto collettivo originario.

23 ottobre 2015

Il Direttore generale
(Dott. Riccardo Grasso)

