



Al Magnifico Rettore
Prof. A. Uricchio

Al Direttore Generale
Avv. G. Prudente

Università degli studi di Bari
A. Moro

Oggetto: Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Le OO.SS. dell'Università degli Studi Aldo Moro di Bari in data 23 Dicembre 2013, hanno ricevuto un file relativo al Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel nostro Ateneo.

Nel ricordare quanto già evidenziato in precedenti incontri con la parte Pubblica, la legge 150/2009, in ordine all'applicazione della "performance", è **applicabile esclusivamente** al personale "Dirigente" del Pubblico Impiego.

E' opportuno, altresì, ricordare che i CC.CC.II. (Contratto collettivo integrativo) vigenti, che regolano gli istituti legati alla corresponsione dei trattamenti accessori, non prevedono criteri attuativi per l'applicazione della "performance" o "comunque" una distribuzione unilateralmente decisa delle risorse "residuali" dei fondi.

Alla luce di tutto quanto sopra evidenziato, non è concessa la possibilità di accordi decentrati in materia, tenuto conto anche dell'Intesa del 4 febbraio del 2011, della circolare di Brunetta n. 1 del 17 febbraio 2011, nella quale si **afferma che l'applicazione della "performance" è subordinata alla disponibilità di apposite risorse aggiuntive** e del Decreto Legge n° 141 del 2011, dove si prevede all'art 6 comma 1 " *La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111*".

Inoltre, si ricorda che l'art. 40 comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa può essere svolta solo per le materie **esplicitamente previste dal contratto nazionale**, che stanziava le risorse economiche destinate alla contrattazione di secondo livello. Lo stesso Brunetta, nella **circolare n.7 del 2010**, precisa che le risorse per la "performance"

saranno determinate con il Contratto Nazionale di Comparto, previsto a partire dal 2014 per tutti i dipendenti Pubblici.

Pertanto, paradossalmente, un'eventuale applicazione della contrattazione ai fini dell'attuazione della "performance", si configurerebbe come una violazione dell'art. 40 comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001.

Ricordiamo, inoltre, che la successiva legge Gelmini ha escluso **di fatto** le Università dalle disposizioni della legge 150/2009 in materia di "performance", tanto che affida alle stesse la completa autonomia di gestione del ciclo della performance.

Gli Atenei infatti saranno tenuti ad individuare modalità organizzative proprie e non sono tenuti ad applicare quanto previsto dalla CIVIT (oggi A.N.A.C.).

Gli Atenei dovranno tener conto, invece, dei criteri stabiliti dall'ANVUR finalizzati al conseguimento dell'efficienza e dei compiti istituzionali didattica - ricerca - organizzazione dei servizi.

I criteri dell'ANVUR saranno il risultato di confronti con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), che da noi non si è ancora costituito, relativamente alle materia riguardanti l'organizzazione del lavoro.

Le OO.SS chiedono di **ricevere un'informativa più completa nell'ambito di un apposito incontro**, in considerazione dei tempi ristretti con cui la documentazione è stata trasmessa e, immediatamente dopo (senza poter effettuare alcun opportuno approfondimento e confronto), è stata data comunicazione alla parte sindacale.

Le scriventi, infine, ritenendo per lo meno inopportuno che, nell'attuale fase di avvio della contrattazione collettiva per la definizione del prossimo CCNL (stante l'attuale normativa che potrebbe portare persino alla ridefinizione complessiva dei comparti di contrattazione), sia definito un sistema di misurazione e valutazione suscettibile di incidere sulle già magrissime retribuzioni del personale, chiedono fin d'ora che l'Amministrazione **elimini il punto 5** del Nuovo SMVP "Premialità e retribuzione di risultato per il personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e C.E.L", anche allo scopo di impedire gravi distorsioni e indebite penalizzazioni per il personale tecnico-amministrativo non solo sulle retribuzioni, ma anche sull'organizzazione del lavoro, osservata la pressoché totale assenza di considerazione per la valutazione di sistema e l'eccessivo peso assegnato nella valutazione agli organi di governo ridisegnati dalla L. 240/10.

In attesa di riscontro porgiamo distinti saluti.

Bari 17/01/2014

 FLC CGIL federazione lavoratori alla conoscenza	 UIL RUA	 confsal AREA RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
E. Falco	M. Polisenò	R. Campobasso

Stampa: UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI, DIPARTIMENTO RISORSE UMANE, DIREZIONE RISORSE UMANE, PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO, ARRIVO, 24 GEN 2014