



Bari, 24/01/2014  
Prot.n. 6075 - I/120  
Trasmissione via e-mail

Alle Organizzazioni Sindacali:  
- FLC/CGIL  
- UIL RUA  
- CONFSAL FEDERAZIONE  
SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI

e, p.c. Alle Organizzazioni Sindacali:  
- CISL UNIVERSITA'  
- CSA DI CISAL UNIVERSITA'  
- USB/PI  
- CIB UNICOBAS

Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria

LORO SEDI

**Oggetto: Nota delle OO.SS. Flc Cgil, Uil Rua e Confsal Federazione Snals/Università Cisapuni, in data 17.1.2014.**

Con riferimento alle osservazioni contenute nella nota di cui sopra, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance", acquisita al protocollo generale in data 23 gennaio 2014, N. 5386, si fa presente quanto segue.

E' ben noto a questa Amministrazione che, per quanto attiene al trattamento economico accessorio del personale, la differenziazione retributiva in fasce, come sancita dall'articolo 19, del Decreto Legislativo n. 150/2009, potrà essere applicata solo a partire dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, come previsto dall'articolo 6, comma 1, del D. Lgs. n. 141/2011.

Tanto, vale anche per gli ulteriori strumenti premiali di cui al Titolo III del medesimo Decreto Legislativo.

E' di tutta evidenza, pertanto, che, nella fase attuale, in sede di contrattazione collettiva integrativa, non potrà essere data attuazione agli istituti di cui trattasi. Detto aspetto, peraltro, è ben evidente a pag. 40 del documento citato nella predetta nota, nel quale è dato di leggere che "Il sopravvenuto D.lgs. n. 141/2011 ha procrastinato l'applicazione delle citate fasce al prossimo rinnovo contrattuale"; e, ancora, che "Alla prossima tornata contrattuale, le Amministrazioni potranno utilizzare anche gli strumenti di cui alle lettere a) e b) dell'art. 20, c.1 (del medesimo Decreto Legislativo), vale a dire: a) il bonus delle eccellenze ...; b) il premio annuale per l'innovazione ...".

Tutto quanto sopra precisato, appare non corretto far discendere dal rinvio operato dal D. Lgs. n. 141/2011 un effetto impeditivo di carattere generale tale da inibire il carattere imperativo delle norme contenute nel Titolo II del D. Lgs n. 150/2009, attinenti alla "misurazione e valutazione e trasparenza della performance".

Nella fase attuale, peraltro, come pure sottolineato dalle OO.SS. scriventi, l'unico modo per poter dare attuazione alla differenziazione retributiva, come descritta nel summenzionato art. 19, sarebbe assicurato

dall'utilizzo delle eventuali "economie aggiuntive" richiamate all'articolo 6, comma 1, del D.lgs. n. 141/2011 (che rimanda all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011, convertito in L. n. 111/2011), nonché all'articolo 5, comma 11-quinquies, del D.L. n. 95/2012, convertito in Legge n. 135/2012.

Chiarito detto sostanziale aspetto, è d'uopo rilevare come la Legge n. 240/2010 (c.d. "Legge Gelmini"), difformemente da quanto asserito dalle OO.SS. scriventi, non abbia abrogato, né disapplicato, per quanto attiene specificatamente alle Università, le norme di cui al predetto Titolo II, ma semplicemente attribuito al Nucleo di Valutazione, *in raccordo con l'attività dell'ANVUR*, le funzioni riconosciute già in capo all'Organismo indipendente di valutazione, come descritte nell'art. 14 del più volte citato D. Lgs n. 150/2009.

La medesima Legge, semmai, ha rafforzato, ove mai ve ne fosse stato bisogno, il carattere imperativo delle norme in parola, pur riconoscendo alle Università piena autonomia sulla realizzazione degli strumenti e dei processi di misurazione della performance.

Per quanto attiene alle considerazioni svolte sul ruolo della CIVIT, oggi ANAC, giova evidenziare che il novellato articolo 13, del D. Lgs n. 150/2009, stabilisce che *"Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca ..., è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 e in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione di cui al comma 5"*; detta Commissione è, per l'appunto, l'ANAC, i cui poteri di indirizzo, come recita il predetto comma, sono rivolti agli Organismi indipendenti di valutazione della performance ed alle *"altre Agenzie di valutazione"*, tra cui è, ovviamente, ricompresa quella relativa al sistema universitario.

Con riferimento, inoltre, alle preoccupazioni formulate in relazione al contenuto del paragrafo 5 dell'anzidetto documento, giova sottolineare che il sistema di valutazione individuale - e il conseguente ricorso alle fasce di merito - è limitato, nella fase prodromica di attuazione, al Direttore Generale ed ai Dirigenti e che la sua estensione a tutto il personale, con o senza incarichi di responsabilità, è subordinata alla individuazione di *"opportuni sistemi premianti"* (pag. 43 del medesimo documento), alla cui definizione contribuiranno le previsioni di cui al prossimo CCNL, che questa Amministrazione terrà in debito conto. Giova parimenti sottolineare che il richiamo alle progressioni economiche e di carriera (sempre contenuto nel ridetto documento) è da inserire nella complessiva cornice contrattuale, anche alla luce del dettato di cui all'articolo 6, comma 1, del D. Lgs. n. 141/2011.

Con l'auspicio di aver fornito opportuni elementi di chiarimento in ordine alle problematiche sollevate nella nota trasmessa da codeste OO.SS., che potranno essere meglio dettagliati nel corso di un'apposita riunione, si inviano distinti saluti.



IL DIRETTORE GENERALE  
avv. Gaetano Prudente

RELAZIONI SINDACALI E  
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA  
DI ATENE0  
Palazzo Ateneo, Piazza Umberto I, n. 1 70121 Bari (Italy)  
Tel (+39) 080 5714386 - fax (+39) 080 5714192  
[nicola.schiavulli@uniba.it](mailto:nicola.schiavulli@uniba.it) - [www.uniba.it](http://www.uniba.it)  
c.f. 80002170720 p. iva 01086760723