



Bari, 12/10/2016

Prot.n. 69690 - I/10

Trasmissione via e-mail

Alle Organizzazioni Sindacali:
- FLC/CGIL
- CISL UNIVERSITA'
- UIL RUA
- CONFSAL Federazione
SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI
- CSA DI CISAL UNIVERSITA'
- USB/PI
- CIB UNICOBAS
- UGL Federazione Nazionale Università
Alla R.S.U.
LORO SEDI

Oggetto: Spunti di riflessione a seguito dell'incontro con il Nucleo di Valutazione, tenuto in data 11.10.2016.

Ieri, durante l'incontro con il NdV, è stata formulata dalle SS.LL., un'apposita e specifica domanda che merita, a mio parere, una risposta "formale" e possibilmente chiarificatrice, anche da parte del Direttore Generale di Uniba:

- Ma la **validazione della relazione sulla performance** esplica anche la propria efficacia sul salario accessorio del PTA di Uniba?? Sì, no, perché!?
La mia risposta è: **sì certo....e mi spiego....**

Oggi più che mai (dopo le vicissitudini e la positiva chiusura con il MEF relativamente alla verifica) dobbiamo essere convinti e consapevoli che il "ciclo delle performance", con tutto ciò che ne consegue, interessa **Tutto** il personale contrattualizzato di Uniba, **sia dirigenziale sia di comparto** (B, C, D ed EP), e a nulla rileva la circostanza (come emersa ieri) che **la differenziazione retributiva in fasce** - come sancita dall'articolo 19, del D.Lgs. n. 150/2009 - potrà essere applicata solo a seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. successivo a quello tuttora vigente. (D. Lgs 141/2011)

Questo che c'entra con il tema della "performance" e la "valutazione" che hanno un già impatto, a prescindere, sull'attuale composizione del salario accessorio, il cui Fondo, non a caso, anche il CCNL comparto Università definisce "...per la produttività collettiva ed individuale"!

Nel nostro contesto, mi riferisco a quella "performance" che trova una sua diretta applicazione pratica (che poi diciamo) è quella economica, su **alcune delle voci** dei CC.CC.II. sottoscritti a Luglio scorso.

Vediamo quali voci e poi provo a calare questo "collegamento alla performance" nel nostro contesto temporale e contrattuale

Nei CCI 2015-2016, abbiamo sancito e sottoscritto (con le OO.SS e RSU che hanno firmato) l'erogazione di specifiche voci, alcune di carattere ricorrente (**IMA**), altre indennitarie (il disagio -autisti, valenzano, stabularisti etc), altre ancora legate alla responsabilità (ai sensi dell'art. 91 del vigente C.C.N.L.) che si scompone di una parte fissa mensilizzata (2/3), e una quota premiale legata al risultato (1/3), alcune di nuova concezione come l'indennità Notorius, (legata alla compilazione del CV online), altre, infine, come l' **IMAV** legata al miglioramento della qualità dei servizi, che si liquida con una quota parte in acconto (80%) e una rimanente quota (20%), legata al contributo individuale assicurato al miglioramento della qualità del servizio (previa compilazione della scheda di valutazione), idem per la "quota premiale" legata ai risultati conseguiti dal personale di categoria D con funzioni di Capo Area dell'Amministrazione Centrale e di Segretario di dipartimento di didattica e di ricerca.

Ora perché è necessaria la validazione della Relazione della performance, che collegamento c'è ...insomma

STAFF
RELAZIONI SINDACALI E
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Palazzo Ateneo, Piazza Umberto I, n. 1 70121 Bari (Italy)
Tel (+39) 080 5714888 - fax (+39) 080 5714192
giorgia.piacente@uniba.it - www.uniba.it
c.f. 80002170720 p. iva 01086760723

che ci azzecca!?

Semplice: la validazione rende "liquidabili" quelle voci legate al "risultato", che si coniuga con "valutazione", quella operata, per l'appunto, dai responsabili per il personale presente nelle strutture di riferimento e la valutazione è parte integrante del ciclo della performancee la validazione ne sancisce legittimamente la sua architetturatutto qui !

Ecco perché grazie alla "validazione" sarà possibile liquidare anche quelle voci legate alla performance-valutazione :

entro il 18 ottobre 2016 per le voci del CCI 2015 :

personale B-C-D :

- Voce IMA onnicomprensiva ,
- Voce disagio : tutte le quote;
- Voce indennità di responsabilità : quota (2/3) x Capi Area e Segretario Dip.
(N.B. voce 1/3 una volta acquisita la scheda di verifica dei risultati conseguiti)
- Voce indennità di responsabilità capi Settore, Servizio etc. intera quota ;

personale EP

- Voce retribuzione di risultato (10%)

entro il 10 novembre 2016 , limitatamente ai primi 6 mesi del CCI 2016 :

personale B-C-D :

- Voce IMA onnicomprensiva;
- Voce disagio : tutte le quote;
- Voce indennità di responsabilità : quote (2/3) x Capi Area e Segretario Dip.;
- Voce indennità di responsabilità capi Settore, Servizio etc.;
- Voce IMAV : parte fissa (80%).

Voce Notorius : quota "intera" per coloro che hanno compilato il CV online.

Le voci legate alla performance del CCI 2016, che necessariamente rientreranno nella relazione della performance 2016, saranno, invece, liquidate nel corso dell'anno 2017, successivamente all'adempimento della "validazione" a cura del N.d.V:

personale B-C-D :

- Voce indennità di responsabilità : quota (1/3) x Capi Area e Segretario Dip., legata all'acquisizione della scheda di verifica dei risultati conseguiti;

- Voce IMAV : parte variabile (20%) legata al contributo individuale assicurato al miglioramento della qualità del servizio (previa acquisizione della scheda di valutazione);

personale EP

- Voce retribuzione di risultato.

In conclusione, questo è l'inizio del nostro percorso che vede introdurre, a piccoli passi nel CCI del comparto , e di conseguenza nel nostro sistema di misurazione e valutazione della performance, un "criterio meritocratico" che consente, in esito alla valutazione effettuata, di attribuire al PTA una parte di retribuzione legata al salario di produttività.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE GENERALE

F.to Federico Gallo

STAFF
RELAZIONI SINDACALI E
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Palazzo Ateneo, Piazza Umberto I, n. 1 70121 Bari (Italy)
Tel (+39) 080 5714888 - fax (+39) 080 5714102
giorgia.piacente@uniba.it - www.uniba.it
c.f. 80002170720 p. iva 01086760723