



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

ACCORDO

- A) SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: DEFINIZIONE DELLA MAGGIORAZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI E DELLA QUOTA DI PERSONALE CUI LA STESSA È DESTINATA;**
- B) PAUSA EX D.LGS N. 66/2003: DURATA E MODALITÀ DI FRUIZIONE.**

Il giorno 13 settembre 2018 alle ore 15.30, presso i locali del Rettorato, le delegazioni trattanti si sono riunite, giuste convocazioni n. 60624 del 03/09/2018, n. 62392 del 07/09/2018 e n. 63777 del 11/09/2018 per procedere alla stipula dell'accordo relativo a quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 19/04/2018 e dall'art. 25 CCNL 16/10/2008.

Durante il negoziato le parti hanno preso in esame:

- I CC.NN.LL. del 16/10/2008 e del 19/04/2018;
- Il CCI del personale TAB dell'Università degli Studi di Palermo;
- Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance redatto in conformità alle indicazioni rese dal Nucleo di Valutazione;
- Il D.lgs.66/2003;
- La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 8/2005.

In ordine all'argomento di cui al **punto A)**, la delegazione di parte datoriale riprende la trattazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per definire, entro i termini convenuti nella seduta del 19 luglio 2018, la maggiorazione dei premi individuali ex art. 20 CCNL 19/04/2018.

In relazione a quanto sopra e con riferimento all'art. 19 del citato SMVP, l'Amministrazione propone di fissare la misura della maggiorazione dei premi individuali al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti personale valutato positivamente. Tale maggiorazione è destinata ad una limitata quota di personale che, nell'ambito del sistema di valutazione e con esclusivo riferimento ai comportamenti organizzativi, consegua, come previsto dagli artt. 16 e 17 del nuovo SMVP, un punteggio eccellente (pari a 5).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

Per quanto attiene alla determinazione della quota di personale destinatario del suddetto premio la delegazione di parte datoriale propone di fissare la stessa nella misura del 20% del personale TAB.

Prende la parola la delegazione di parte sindacale che esprime perplessità circa la percentuale proposte dall'amministrazione in relazione alla quota di personale destinatario della maggiorazione del premio, ritenendola eccessivamente penalizzante in termini economici per la restante parte di personale. Le OO.SS. e la RSU all'unanimità propongono, pertanto, di fissare la percentuale del personale destinatario della maggiorazione del premi nella misura del 5%, nulla osservando che la percentuale del valore medio pro-capite dei premi rimanga pari al 30%, come da previsione dell'art. 20 del vigente CCNL.

La parte datoriale prende atto delle osservazioni formulate e rileva che la differenziazione dei premi individuali scaturisce da una precisa disposizione contrattuale la cui *ratio* va ravvisata nell'intento di motivare maggiormente il personale i cui comportamenti organizzativi abbiano ricadute positive nell'organizzazione del lavoro.

Tuttavia, nell'intento di perseguire quanto più possibile gli obiettivi sottesi alla *mission* dell'Ateneo senza, comunque, trascurare l'importanza del valore del capitale umano indispensabile al raggiungimento degli stessi, la parte datoriale ritiene di modificare le percentuali inizialmente proposte.

Segue ampio dibattito in seguito al quale le parti concordano di determinare le quote dei premi ex art. 20 CCNL 19/04/2018 nella seguente maniera:

- La misura della maggiorazione dei premi individuali, da corrispondere al personale valutato eccellente (punteggio 5), è fissata al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
- La quota di personale cui è destinata la suddetta maggiorazione è pari al 10% del personale valutato, con la previsione che nelle strutture con un numero di dipendenti inferiore o uguale a 10 venga comunque riconosciuta la possibilità di attribuire la valutazione eccellente ad una sola unità di personale. Per tutte le altre strutture (quelle con un numero di dipendenti superiori a 10), il numero di personale cui si potrà attribuire la valutazione eccellente sarà determinato dall'applicazione della percentuale del 10%, considerando l'arrotondamento per eccesso o per difetto (es: struttura con 16 unità, percentuale di "eccellenti" uguale a 1,6: possibilità di attribuire la maggiorazione del premio per eccellenza a 2 unità).

In ordine all'argomento di cui al **punto B)**, si rileva che lo scorso mese di luglio è stato istituito un tavolo tecnico, composto da rappresentanti di parte pubblica e parte sindacale allo scopo di risolvere alcune criticità emerse in applicazione del nuovo sistema di rilevazione delle presenze.

Durante i lavori che si sono conclusi nel corrente mese, con verbale del 10 settembre u.s., si è tra l'altro discusso della durata e della modalità di fruizione della pausa ex d.lgs n. 66/2003 nelle giornate di lavoro programmato superiore a 6 ore, coincidente con l'orario di 7.12 ore (con esclusione delle giornate con rientro programmato).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

In relazione a quanto sopra, le parti, per quanto previsto dall'art. 25 comma 7 del CCNL del 16/10/2008, convengono che nelle giornate di lavoro programmato superiore a 6 ore, coincidente con l'orario di 7.12 ore (con esclusione delle giornate con rientro programmato) la pausa ex d.lgs n. 66/2003 abbia una durata di 30 minuti e che la stessa venga fruita anche alla fine del periodo giornaliero di lavoro.

Resta comunque ferma la disposizione secondo cui la pausa, fruita al di fuori della compresenza, dà diritto al c.d. buono pasto al verificarsi della permanenza in servizio per sette (7) ore di cui una dopo la suddetta pausa di durata non inferiore a trenta (30) minuti.

Quanto convenuto, comporterà la modifica del vigente regolamento di rilevazione presenze del personale contrattualizzato da sottoporre all'approvazione dei competenti organi.

Letto e sottoscritto seduta stante.

la Delegata del Rettore per le relazioni sindacali
Prof.ssa Maria Cristina Cavallaro

il Direttore Generale
Dott. Antonio Romeo

per la Rappresentanza Sindacale Unitaria (CON RISERVA)

per la CISL SCUOLA

per la FLC-CGIL

per la FGU Gilda Unams

per lo SNALS CONFISAL

per la UIL-RUA