

CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2013

Incontro n. 3/ 2013 – Mercoledì 8 Maggio 2013 dalle h. 14.00, Sala Consiglio SISSA

Presenti:

- Parte Pubblica: Martinelli, Rizzetto, Barduzzi.
- Parte Sindacale: Avezzù, Bottegal, Franzot (RSU); Slataper (FLC-CGIL).

L'ordine del giorno della seduta è :

- Comunicazioni
- CUG
- Ore straordinarie anno 2013
- Contratto Integrativo – economico – 2012-13
- Varie ed eventuali

La Parte Pubblica comunica che emanerà quanto prima il nuovo Regolamento concorsuale per il personale tecnico amministrativo, come da bozza inviata alla Parte Sindacale.

Viene concordato il calendario per le prossime riunioni come segue:

29/5 – 13/6 – 4/7 – 4/9 – 30/9 – 14/10 – 7/11 – 5/12 con l'orario 14.30-16.30.

La Parte Sindacale (Slataper), in relazione al CUG, evidenzia una sua possibile sovrapposizione di competenze con altri organismi quali la Consulta del personale e la Contrattazione decentrata. Ritiene che sia opportuno chiarire gli ambiti di competenza tramite un regolamento al fine di evitare un conflitto di competenze.

La Parte Pubblica precisa che a norma dello Statuto il Regolamento di funzionamento del CUG è di competenza del CUG stesso e non dell'Amministrazione; precisa inoltre che la Consulta del personale ha un carattere consultivo in merito a problematiche di organizzazione del lavoro e benessere organizzativo e non si occupa di quello che risulta normato dalla Contrattazione o da altri organismi.

La Parte Pubblica illustra i criteri per la distribuzione delle ore straordinarie per l'anno 2013, come da comunicazione inviata alla Parte Sindacale in data 16/4/13.

La Parte Pubblica, vista la consistenza complessiva del fondo incentivante nonché della composizione per le categorie B-D ed EP, evidenzia che negli anni 2012 e 2013 si registra, anche se in modo diverso, una disponibilità di risorse che non potrebbero essere utilizzate se viene adottato un sistema rigido di cristallizzare risorse nei "due blocchi" : ctg B-D e ctg EP. Evidenzia che nella gestione del fondo incentivante si è già operato allo spostamento di risorse tra le varie categorie, sia nel momento in cui si sono registrati passaggi di personale tecnico-amministrativo dalla categoria D alla categoria EP, sia nella gestione "normale" dei fondi tenuto conto che i vari CCIA succedutisi nel tempo prevedevano che qualora si verificassero delle economie in vari istituti declinati dal CCI per una minor liquidazione di quanto previsto, tali economie fossero accreditate alla parte del fondo destinato alla valutazione delle prestazioni del personale di categoria B-D.

La Parte Pubblica ritiene tale precisazione un punto fondamentale per la prosecuzione della Contrattazione – parte economica – tenuto conto che nell'anno 2012 a fronte di due cessazioni di personale appartenente alla categoria EP (che non sono state sostituite) si è dovuto procedere ad una redistribuzione di alcune competenze : assegnandole a personale di categoria D (per la parte coerente con le mansioni ascrivibili a tale categoria) o assunte direttamente dal Segretario Generale (per la parte di maggior responsabilità). Ritiene che i dipendenti a cui sono state assegnate nuove responsabilità debbano essere correttamente remunerati con l'"Indennità di Responsabilità" prevista dal CCIA.

Evidenzia infine come tale operazione di spostamento di risorse debba essere reso possibile sia dal fondo di ctg. EP al fondo per le ctg. B-D, che, qualora si verificasse un aumento di figure di ctg. EP, sia per passaggi interni che per assunzioni dall'esterno, lo spostamento di risorse sia fatto dal fondo per la ctg. B-D al fondo per la ctg. EP.

La Parte Pubblica precisa inoltre che al momento ritiene più prudente discutere la ripartizione dei fondi nella loro consistenza "minima", senza tener conto di possibili incrementi per ulteriori risorse (dall'anno 2011) – in mancanza ancora di un'approvazione definitiva sulla consistenza del fondo da parte del MEF – Precisa inoltre che le ulteriori risorse non sono legate ad un particolare fondo, ma queste verranno utilizzate principalmente per remunerare o attivare particolari attività o strutture che di volta in volta saranno oggetto di un loro apprezzamento.

Parte Sindacale sottolinea come il fondo incentivante sia diviso in tre parti. Tale divisione viene rinvenuta negli obblighi di legge e nelle regole del contratto che danno indicazioni relativamente alla loro distribuzione. Evidenzia come alle persone che danno un certo apporto al funzionamento dell'organizzazione debba essere data una certezza tra la prestazione e la relativa corresponsione del trattamento accessorio.

Parte Sindacale si dichiara disponibile a considerare la possibilità di travaso di risorse da una parte all'altra del fondo, purchè vengano regolamentati i "flussi".

Parte Pubblica ripercorre le regole sia di costituzione dei fondi che della loro decurtazione succedutesi i nel tempo. Ricorda inoltre che l'osmosi tra i due fondi viene rinvenuta anche nel CCNL: infatti in caso di cessazione di un dipendente di categoria EP, la differenza stipendiale (per RIA e tra iniziale e posizione in possesso del cessato) viene accreditata al fondo della categoria B-D, mentre in caso di PEO di una categoria EP l'incremento stipendiale "pesca" dal fondo per tale istituto che è una voce del fondo delle categorie B-D. Parte Sindacale chiede che la decurtazione dei fondi dovuta all'applicazione della normativa in vigore venga distribuita proporzionalmente tra le varie parti e non fatta gravare solo sulla parte del fondo per le categorie B-D.

Parte Pubblica si riserva di predisporre i nuovi conteggi.

La Parte Pubblica, su richieste della controparte, chiarisce che il punto cardine per il conferimento degli incarichi sono le strategie della Scuola. Viene citato, a titolo di esempio puramente teorico, l'ampliamento dell'edificio A2 da destinare in parte a laboratori ed in parte a uffici per studenti quali nuovi dottorandi in Biologia e Genomica (di nuova istituzione in collaborazione con ICGEB e Università di Trieste), Master computazionale, ecc. che hanno un forte impatto su alcune strutture della Scuola e non su altre.

Nel caso citato le posizioni organizzative da "premiare" hanno senz'altro una durata variabile in quanto sono legate alla realizzazione del progetto individuato.

Viene sottolineato inoltre che dati gli obiettivi strategici questi debbano essere correlati alla valutazione e individuazione delle posizioni organizzative rilevanti.

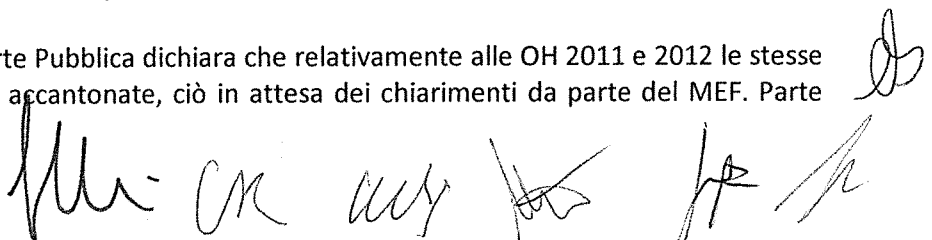
Su richiesta di Parte Sindacale la Parte Pubblica chiarisce che la dizione "posizione organizzativa" in questo caso deve essere intesa nel suo termine generico e non come termine gerarchico ed è collegato al piano strategico della Scuola.

Parte Pubblica dichiara che per l'anno 2014 intende individuare e conferire gli incarichi remunerabili entro l'anno 2013, indicando contestualmente l'importo della connessa indennità.

La Parte Sindacale relativamente alla quota da riservare all'IMA dichiara che non deve essere legata alla valutazione ma deve essere legata alla sola presenza in servizio.

Le Parti hanno discusso sulla metodologia delle valutazioni e dei coefficienti di rettifica applicati in relazione alla ricaduta su istituti diversi e slegati dalla distribuzione del fondo incentivante. Parte Pubblica ribadisce che se si segue il metodo di valutazione che tenga conto dell'effettiva presenza del dipendente valutato si possono avere due effetti negativi: 1. Una maggiore discrezionalità nella valutazione in quanto a seconda del soggetto valutatore si può avere un diverso apprezzamento delle assenze; 2. La valutazione che tenga conto dell'effettiva presenza del dipendente ha un impatto non solo per la distribuzione del fondo legato alla premialità ma anche in altri istituti, esempio le PEO per le quali si vanno a ripescare le schede di valutazione già compilate. La metodologia che invece prevede valutazione del servizio prestato indipendentemente dalle assenze e quindi su tali valutazioni viene applicato il coefficiente di assenza garantisce al collega che la minor valutazione così espressa avrà effetto unicamente nella distribuzione del fondo incentivante senza intaccare altri istituti quali la PEO citata.

Su richiesta della Parte Sindacale la Parte Pubblica dichiara che relativamente alle OH 2011 e 2012 le stesse non sono distribuibili benchè risultino accantonate, ciò in attesa dei chiarimenti da parte del MEF. Parte


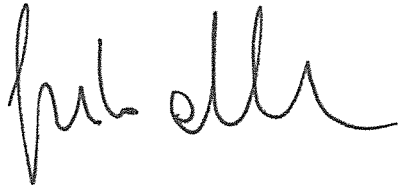


Pubblica evidenza che c'è il timore che anche le OH concorrano al limite del 2010 con inevitabili ricadute sui tagli dei fondi.



La Parte Pubblica, a richiesta della Parte Sindacale, comunica che le "pagelline" relative all'anno 2012 saranno distribuite non appena tutte le schede compilate dai Responsabili di Struttura saranno pervenute all'Amministrazione.

La riunione si conclude alle ore 16.00.

LA PARTE PUBBLICA



LA PARTE SINDACALE



x LA FLC-GLC

