

CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2011
Incontro n. 8/2011 – Lunedì 11.07.2011, h. 9.00, Sala Consiglio SISSA

Presenti:

Parte Pubblica: Martinelli, Bardi, Barduzzi.

Parte Sindacale: Sivitz, Brunato, Padoan (RSU); Slataper (FLC-CGIL).

Ordine del giorno

La parte pubblica propone il seguente odg:

1. Varie ed eventuali

Approvazione verbali delle sedute:

- n. 6 del 24.05.2011: approvato.

Emerge l'esigenza di definire le modalità applicative della ripartizione Permessi di studio 150 ore per il 2010. Si concorda di approfondire e decidere a strettissimo giro con una minicommissione mista (parte sindacale indicherà il nominativo di una persona).

Per quanto attiene la richiesta di alcuni colleghi relativa alle modalità di distribuzione di risorse incentivanti: per quanto riguarda l'IMA la proposta non è ricevibile in quanto l'IMA non è comunque attualmente distribuita sulla base di valutazione. Per quanto attiene la distribuzione delle OH Parte Sindacale e Parte Pubblica concordano comunque che non si ritiene opportuno procedere ad una modifica per la distribuzione relativa ai fondi 2010, che verranno liquidati ai sensi degli accordi/regolamenti vigenti, mentre si potrà tenere conto dei suggerimenti per il futuro (accordo di contrattazione in fase di definizione).

Parte Pubblica informa che è intenzione della direzione della scuola impiegare parte dei punti organico per assunzione di personale TA come da delibera CdA.

2. Prosecuzione discussione su accordo integrativo

Si riprende la discussione sulla Bozza di contratto integrativo.

Per quanto riguarda il punto 12 (Progressioni verticali e orizzontali): la parte pubblica informa che preso visione della Circolare MEF 12 del 15.04 (in particolare il punto 3, p.7) ritiene che non sussiste problema interpretativo relativo alla indisponibilità delle risorse per eventuali progressioni orizzontali in quanto chiaramente eventuali mobilità nel periodo fino al 2013 dovranno prevedere accantonamento ed indisponibilità della relativa cifra.

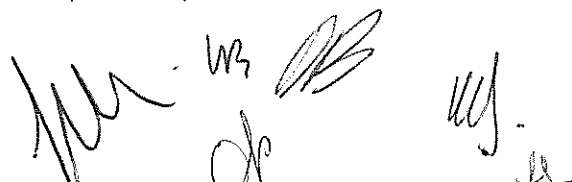
La parte sindacale chiede di valutare le possibili risorse che si libereranno negli anni prossimi a seguito di pensionamenti/cessazioni per determinare le risorse attribuibili a progressioni orizzontali.

La Parte Pubblica esprime la disponibilità a ricevere una proposta/ipotesi da parte sindacale previa consultazione tra il personale. Parte sindacale attende una stima di cifra min-max eventualmente attribuibile alla PEO. Nel caso si concorda sulla necessità di rivedere le modalità e criteri di valutazione per le relative selezioni.

Parte Pubblica introduce e presenta la bozza delle nuove schede di valutazione ed i relativi criteri di valutazione (allegato).

Parte Pubblica comunica che la bozza proposta in questa sede a parte sindacale è stata già sottoposta al Nucleo di Valutazione.

Parte Sindacale riservandosi di prendere visione, analizzare e commentare le nuove schede in modo più approfondito, sottolinea sin d'ora che è importante predisporre anche un percorso di accompagnamento. Chiede inoltre che le nuove modalità di valutazione siano introdotte per un periodo sperimentale.



Parte Pubblica concorda che le schede che verranno implementate saranno oggetto di revisione anche ogni anno.

Parte Sindacale sottolinea l'importanza della comunicazione della valutazione. Si concorda che verrà formalizzato il colloquio nel processo di valutazione. Parte Sindacale suggerisce anche di valutare l'opportunità di inserire un meccanismo di valutazione dal basso. Viene inoltre ipotizzata la possibilità di introdurre un meccanismo di confronto e di supporto con una terza parte. Parte Pubblica si riserva una decisione in relazione alle possibili difficoltà e costi applicativi.

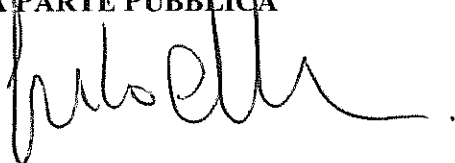
Si concorda di dedicare una particolare attenzione alla definizione dei meccanismi/regole di ripartizione su cui la Parte Pubblica presenterà una proposta dettagliata.

Parte Sindacale si riserva di presentare una controproposta per l'applicazione delle nuove schede alla ripartizione del fondo.

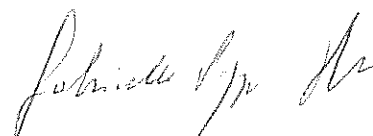
La riunione si conclude alle ore 11.45.

Calendario Prossima riunioni: 27 luglio ore 9-12

LA PARTE PUBBLICA



Yuce Bard.



LA PARTE SINDACALE

LA FIL - CGIL



ALLEGATO

Nuove schede di valutazione per il personale TA SISSA

Le schede alle pagine 2-4 sono una bozza delle nuove schede di valutazione del personale TA necessarie sia per superare le precedenti schede di valutazione (obsolete) sia per iniziare a rispondere più appropriatamente ai requisiti di premialità del merito posti dalla normativa (Dlgs 150/2009; delibere CIVIT).

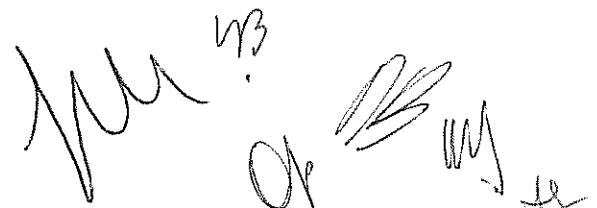
Al momento sono state definite le seguenti schede fondamentali:

- Scheda per il responsabile di struttura (area o ufficio) (scheda A)
- Scheda per il personale senza incarico di responsabilità (con varianti se EP) (scheda B, p. 3)
- Scheda per il responsabile di progetto (responsabilità di terzo livello/fascia).

Per confronto le vecchie schede sono riportate a pp. 5-7.

Modalità di calcolo/suddivisione fondo incentivante (quota distribuita sulla base della "scheda di valutazione")

- Per ogni struttura viene definito l'ammontare basato sul numero di teste fte (i parttime contano per la quota parte). Questa quota teorica massima viene moltiplicata per la % di raggiungimento degli obiettivi di struttura. (questo risponde all'obiettivo duplice: legare la distribuzione individuale alla performance della struttura/ufficio; eliminare le discrepanze legate alla adozione di criteri di valutazione non omogenei tra i vari responsabili).
- Gestione "resti":
 - Resti determinati da assenze (escluse le assenze per malattia): vengono ridistribuiti all'interno della struttura (finalità >: sottolineare e premiare la ricaduta delle attività sui presenti)
 - Resti da mancato raggiungimento 100% obiettivi: vengono ridistribuiti alle strutture con valutazione raggiungimento obiettivi sopra media (utilizzando una rinormalizzazione applicata alla somma del totale dei punti conseguiti) (finalità > introdurre un ulteriore criterio di premialità tra le strutture).



VALUTAZIONE DEL SERVIZIO RESO NELL'ANNO xxxxxxxxxx

Dipendente: Matr. Nominativo – ctg – orario a ore ...

Responsabile della Struttura:

Note:

Voci valutabili	Peso (da definire ex ante)	Scala (il livello della voce corrispondente è valutato sulla scala:)
Performance della struttura		
Conseguimento degli obiettivi della struttura (raggiungimento obiettivi posti ad inizio anno)	40%	A) Eccellente (0,8-1,00) B) Buono (0,6-0,79) C) Sufficiente (0,2-0,59) D) Insufficiente (0-0,19)
Performance individuale	60%	
Disponibilità e riconoscimento delle esigenze dell'utenza interna ed esterna	15%	idem
Gestione e valorizzazione del gruppo di lavoro (propri collaboratori)	15%	
Qualità della pianificazione	15%	
Qualità della valutazione	15%	
TOTALE	100%	

Episodi rilevanti:

Feedback e/o suggerimenti: (da parte del Responsabile/compiler):

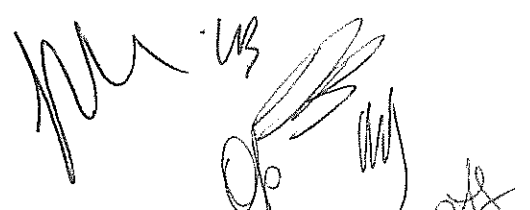
¹ Scheda per personale con indennità di responsabilità.

Firma del Responsabile/compilatore

Eventuali osservazioni da parte del dipendente

.....

Firma del dipendente



SCHEDA ADDETTO (SCHEDA B.)

VALUTAZIONE DEL SERVIZIO RESO NELL'ANNO xxxxxxxxx

Scheda da utilizzare anche per gli EP senza indennità di responsabilità, con pesi diversi

Dipendente: - ctg. - - R/nr

presso la SISSA dal

Note:

giorni lavorativi feriali dovuti. «gg_dovuti»

Assenze: per malattia, congedi, ecc: ... (di cui per Infortuni. ...- Mat.anticipata - Mat.obbl.)

per Ferie

Coefficienti di rettifica: I° parte della scheda: - II° parte della scheda:

Voci valutabili	Peso	Scala (il livello della voce corrispondente è valutato sulla scala:)
Performance della struttura		
Contributo al conseguimento degli obiettivi della struttura (raggiungimento obiettivi posti ad inizio anno)	20%	A) Eccellente (0,8-1,00) B) Buono (0,6-0,79) C) Sufficiente (0,2-0,59) D) Insufficiente (0-0,19)
Performance individuale	80%	
Impegno (focalizzazione, attenzione e dedizione) (Livello di coinvolgimento nel processo di miglioramento dei servizi offerti dalla Scuola) Rispetto di scadenze e/o adempimenti cui la struttura deve adempiere	16% (EP..)	idem
Disponibilità e riconoscimento delle esigenze dell'utenza interna ed esterna (per interni si intendono i dipendenti e collaboratori)	16%	

della SISSA, per esterni persone estranee alla Scuola).		
Flessibilità operativa (sopperendo a situazioni di crisi e/o a sopraggiunte esigenze della struttura di riferimento) anche attraverso la ricerca di soluzioni efficaci e propositività di eventuali modifiche alle procedure interne. Capacità di trovare, proporre soluzioni, anche innovative, per il miglioramento del servizio coerentemente alla categoria di appartenenza, contribuendo alla loro realizzazione.	16% (20% ep)	
Autonomia (avendo riguardo ai risultati ed alla qualità del lavoro svolto) e di approfondimento, di aggiornamento, di confronto e di verifica, per la corretta applicazione delle norme e delle procedure tecniche nel proprio lavoro.	16% (20% ep)	
Interazione con i colleghi (contributo al clima e all'armonia dell'ufficio; livello di disponibilità e comprensione verso le esigenze dei colleghi mettendo a disposizione esperienza, conoscenza e informazioni)	16% (EP..)	
TOTALE	100%	

Episodi rilevanti:

Feedback qualitativo e /o suggerimenti: (da parte del capo struttura)

Firma del Responsabile della Struttura

Eventuali osservazioni da parte del dipendente Firma del dipendente

Scheda per Responsabile di progetto (indennità di responsabilità terzo livello) (SCHEDA C)

Voci valutabili	Peso (da definire ex ante)	Scala (il livello della voce corrispondente è valutato sulla scala:
Performance del Progetto		
Conseguimento degli obiettivi del progetto (raggiungimento obiettivi posti ad inizio anno)	70%	A) Eccellente (0,8-1,00) B) Buono (0,6-0,79) C) Sufficiente (0,2-0,59) D) Insufficiente (0-0,19)
Performance individuale	30%	

Disponibilità e riconoscimento delle esigenze dell'utenza interna ed esterna	15%	idem
Qualità della pianificazione	15%	
TOTALE	100%	

Episodi rilevanti:

Feedback e /o suggerimenti: (da parte del Responsabile/compilatore):

Firma del Responsabile/compilatore

Eventuali osservazioni da parte del dipendente

.....

.....

WB