



Al Direttore Generale  
Dr. Giuseppe Colpani

Al Dirigente della V Divisione  
Ing. Domenico Genovese

LORO SEDI

Oggetto: ipotesi Contratto Collettivo Integrativo 2019. Osservazioni e proposte

In merito alla ipotesi di contratto integrativo 2019 illustrata alla delegazione sindacale nell'incontro che si è tenuto il 22 novembre e in vista della contrattazione integrativa convocata per mercoledì p.v, illustro di seguito osservazioni e proposte.

#### ART. 3 PROGRESSIONI ORIZZONTALI

##### 4. Criteri di selezione

- Arricchimento professionale (ossia valutazione degli incarichi di responsabile e/o di incarichi specialistici): il punteggio attribuito (5) è uniforme a tutte le categorie, ma il personale inquadrato nelle categorie più basse (B-C) difficilmente può avvalersene. Appare, invece, sottostimato per le categorie più alte.
- Titoli culturali e professionali: è opportuno fornire indicazioni o specifiche, come effettuato per gli altri criteri, anche perché il punteggio massimo attribuibile (15) è abbastanza consistente.
- A fine elenco andrebbe specificato se il punteggio minimo (50) per i criteri indicati sta a indicare che quello è il punteggio minimo per risultare idonei alle progressioni orizzontali.
- Il Dlgs 150/2009 (Titolo III, capo 1 art.18; capo II art. 23) stabilisce che per "valutazione" si intende quella collettiva e individuale, quindi non solo individuale che, peraltro, è basata esclusivamente sulla valutazione dei "comportamenti" personali. IL CCNL cita anche gli "obiettivi" certi e misurabili che devono essere preventivamente assegnati ai dipendenti. Questa è la cornice entro cui opera il sistema di valutazione.

Sarebbe preferibile, ma solo dopo aver fatto un'adeguata proiezione rispetto ai risultati concordati, inserire la valutazione comportamentale tra i criteri di selezione con assegnazione di un punteggio consistente (15) e contestuale riferimento al valore minimo di 71 per essere considerato, diminuendo ad esempio quelli assegnati ai titoli culturali e professionali (5) e alla Formazione (10).



Sarebbe opportuno specificare la data di decorrenza delle progressioni orizzontali e il riferimento all'impegno ad avviare una successiva tornata nel 2020 per coloro che da questa sono esclusi per mancanza dei requisiti.

#### ART. 8 – INDENNITA' DI VIGILANZA

Nel testo sono specificate le attività o prestazioni che danno titolo alla corresponsione dell'indennità di vigilanza.

Quando si specificano i casi di non cumulabilità delle indennità, però, si cita anche "l'indennità di servizio elettorale" che, in precedenza è citata nell'elenco dei servizi remunerati con "l'indennità di vigilanza". Sembra che si tratti di due indennità distinte. In questo caso, però, non è riportato l'importo di questa diversa indennità che non può essere cumulata. La questione andrebbe chiarita. Riguardo le indennità non cumulabili, sono quasi certa che il rischio radiologico (importo stabilito da una legge trentennale) sia corrisposto mensilmente e non giornalmente.

#### 2° CONTRATTO INTEGRATIVO (UTILIZZO FONDO COMUNE DI ATENEO)

A seguito di alcuni conteggi, sembrerebbe che per alcuni profili economici non si superi le 238 euro dell'IMA pre-progressioni orizzontali (ad esempio D5-D6). Spero che ci sia un intervento apposito in questi casi per i motivi di equità riportati nell'accordo.

Cordiali saluti.

Roma, 25.11.2019

Anna Maria Surdo  
RSU-USB