

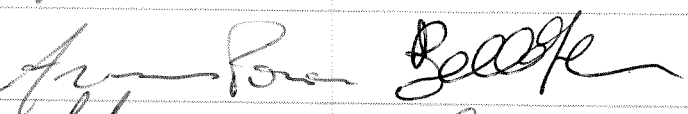

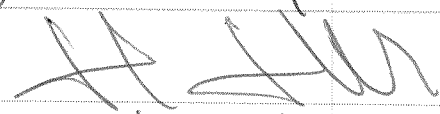
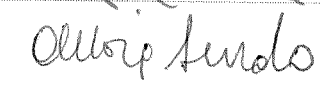


L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" nella persona del RETTORE

Prof. Renato LAURO

i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

FLC/CGIL	
CISL UNIVERSITA'	
UIL RUA	
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI	
CSA DI CISAL UNIVERSITA'	
USB PI	

e la RSU d'Ateneo:

APRUZZESE Ester 

BERTINOTTI Anne Maria 

CIANCARELLI Arteo 

FRANCAVILLA Marco 

PERRI Aldo 

PONZO Stefania

POSCA Francesco 

ROMANO Elena 

ROSATI Pietro 

SETTH Andrea 

STELITANO Rocco 

SURDO Annamaria 

Il giorno 19 del mese di DIC. dell'anno 2012

acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori, sottoscrivono il seguente



ACCORDO INTEGRATIVO - ANNO 2012

PREMESSO

- Che il contratto integrativo come risultante dall'atto ricognitivo del CCI sottoscritto il 28/09/2010, contiene istituti previsti sin dalla prima esperienza di contrattazione decentrata nell'anno 1996 e che alcuni di essi, mantengono ancora intatta la loro validità e rispondono alle reali necessità di funzionamento di un Ateneo in cui operano le più diverse professionalità, mentre altri, pur essendosi rivelati pienamente idonei al miglioramento dell'offerta di servizi, necessitano tuttavia di aggiustamenti che consentano un riallineamento degli stessi con gli obiettivi prefissati;
- che l'art. 40 comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3";
- che il citato art. 7, comma 5, prevede che le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese;

LE PARTI CONVENGONO

Art. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Gli istituti contrattuali disciplinati nel presente accordo si applicano a tutto il personale universitario delle categorie B,C,D ed EP e non si applicano al personale "strutturato" ai fini dell'assistenza in regime di convenzione con il SSNN.

Art. 2 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Le parti concordano che l'importo complessivo del fondo dell'art. 87 CCNL per l'anno 2012 è pari ad euro 4.658.850,00 e che l'importo relativo alle PEO trasferito permanentemente sul capitolo stipendi è pari ad euro 1.840.302,00.

Pertanto l'importo disponibile per l'anno 2012 per il finanziamento del salario accessorio risulta pari ad euro 2.818.548,00.

Le parti concordano che l'importo complessivo del fondo dell'art. 90 CCNL per l'anno 2012 è pari ad euro 446.682,00.

Concordano altresì sulla seguente ripartizione delle risorse disponibili sui fondi artt. 87 e 90 CCNL tra gli istituti indicati:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Fiorini", "M. Sestini", and "M. Sestini" written vertically on the right side.]

ANNO 2012

euro

Fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi	1.151.816,75
Indennità mensile	1.093.671,25
Indennità di responsabilità	320.000,00
Indennità turnisti	59.000,00
Indennità di sportello	115.000,00
Indennità di rischio	67.000,00
Indennità di rischio radiologico	6.500,00
Ind. Centr. non ved	760,00
Ind. Autisti e manut,	4.800,00
TOTALE	2.818.548,00

Indennità di posizione EP 446.682,00

Art. 3 – ISTITUTI CONTRATTUALI**A) Fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi****Descrizione e finalità**

La “mappatura dei processi” è un percorso intrapreso dall’amministrazione per l’ammodernamento e la riprogettazione del sistema informativo ed organizzativo dell’Ateneo in un’ottica di innalzamento dei livelli di prestazione e di qualità dei servizi.

Il primo obiettivo del lavoro di mappatura dei processi è quello di fornire una fotografia “AS-IS” della situazione attuale dell’Ateneo e di introdurre una metodologia di rappresentazione ed analisi dei processi comune a tutto il personale d’Ateneo.

Inoltre la “mappatura dei processi” è finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Medio periodo
 - Utilizzo della mappatura al fine dell’avvio della dematerializzazione d’ateneo;
 - Semplificazione dei processi e aggregazione dei processi simili;
 - Coinvolgimento diretto del personale per la reingegnerizzazione dei processi;
 - Analisi e armonizzazione delle interdipendenze tra i processi;
 - Redazione di un manuale dei processi d’Ateneo;
- Lungo periodo
 - Stima delle conseguenze di cambiamento procedurali imposte dall’esterno, al fine di prendere tempestive contromisure;
 - Individuazione dei processi e/o sottoprocessi automatizzabili e/o dematerializzabili;

Handwritten signature: P. Scattano

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like P. Scattano, M. Ferrara, and others.

- Creazione di un BAM, *Business Activity Monitoring*, per il controllo in tempo reale dei processi d'Ateneo;
- Individuazione delle "Buone Pratiche".

Durata e fasi

La mappatura viene svolta da tutto il personale in aggiunta alle mansioni ordinarie. Le modifiche dei processi mappati eventualmente richieste in fase di analisi tecnica o le ulteriori mappature di processi derivanti dalla necessità emersa in fase di verifica tecnica ricognitiva della totalità dei processi di competenza delle Strutture dovranno essere effettuate entro il 31 gennaio 2013 con il coinvolgimento di tutto il personale delle categorie B,C,D.

Studio di fattibilità.

Da una analisi preliminare si è riscontrato come le dimensioni dell'Ateneo ed i costi che si sarebbero dovuti affrontare per fare eseguire l'attività di mappatura da un'azienda esterna avrebbero reso impraticabile il progetto. Viceversa, la disponibilità di competenze interne e l'esigenza di non sottoporre l'Ateneo ad oneri finanziari aggiuntivi, rispetto alle spese di personale, ha permesso di strutturare tale progetto in modo originale ed innovativo.

La prima caratteristica di originalità è quella di fornire al personale una **specifico formazione** sulla modellizzazione dei propri procedimenti amministrativi, cosa che produce un duplice effetto: il primo, immediato, di **consapevolezza delle attività** del proprio settore; il secondo, proiettato nel futuro, di mettere in condizione il personale stesso di **reingegnerizzare** i processi.

La seconda caratteristica è quella di poter usare nella formazione, nell'assistenza e nella gestione alcune unità di personale interno già dotate delle giuste competenze, permettendone l'esecuzione.

La terza caratteristica del progetto è quella di **utilizzare strumenti ICT** allo stato dell'arte e confrontabili, se non superiori, a quanto disponibile sul mercato.

Dettaglio delle attività:

Attività 1: Studio di fattibilità. E' stata eseguita una prima rassegna sulle diverse metodologie di mappatura dei processi e sui software di disegno e validazione disponibili tenendo conto di usabilità, funzioni disponibili, formati di esportazione, costo e sistema operativo richiesto. Dopo varie e approfondite analisi si è ritenuto lo standard internazionale BPMN 2.0 quello più idoneo per la mappatura dei processi ed il software freeware ADONIS CE 2.0 quello che rispondeva meglio alle specifiche poste.

Sono state affiancate alle iniziative didattiche altre di tipo motivazionale, eseguendo un'adeguata pianificazione dell'attività di formazione e tutoraggio (sia tecnico che motivazionale).

Steluto
Roller

AB *MB* *4*

Attività 2: Progettazione. Il modello ideato per la realizzazione della mappatura consta di due fasi: la prima di erogazione di corsi in aula per l'acquisizione di nozioni base di Ingegneria dei Processi, dello standard di mappatura BPMN 2.0 e del software utilizzato e la seconda da un'attività di coaching come ausilio per la mappatura vera e propria, eseguita direttamente dal personale dell'Ateneo.

Il programma di formazione e tutoraggio è strutturato come segue:

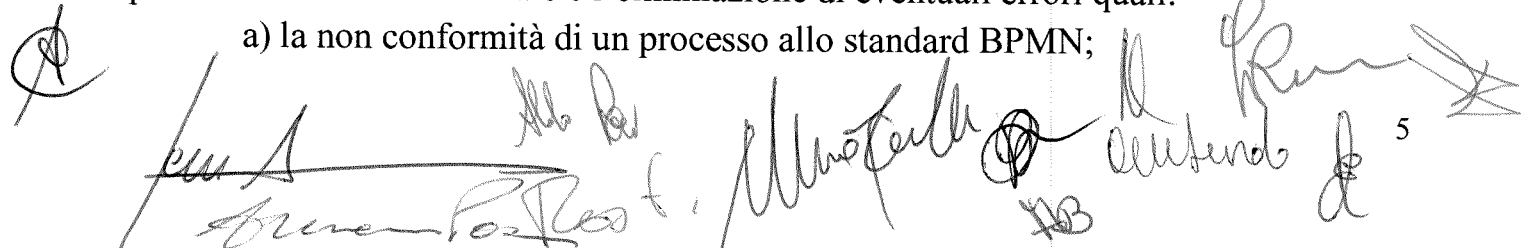
- **L1:** 4 ore di lezione frontale in aula su modellizzazione di processo e BPMN;
- **L2:** 4 ore di lezione frontale in aula multimediale dotata di computer con il software ADONIS CE 2.0;
- **F:** 4 ore di sessione di domande e risposte da tenersi in aula multimediale;
- **T:** tutoraggio via forum ove condividere dubbi e risposte, con l'obiettivo di creare una comunità di pratica;
- **P:** tutoraggio in presenza per l'attività di consulenza on demand.

Per l'attività di formazione e coaching, nonché per la consegna del materiale in formato elettronico (censimenti e processi) il Centro di Calcolo di Ateneo ha reso disponibile una piattaforma Moodle di e-learning - denominata IPAZIA - sulla quale sono stati resi disponibili il materiale didattico, link di approfondimento e un numero consistente di forum per creare delle comunità virtuali di discussione, utilizzati principalmente per la consegna dei processi mappati.

Attività 3: Formazione del personale. Tutto il personale viene formato previo accreditamento sulla piattaforma di e-learning IPAZIA su cui è stato raccolto l'intero materiale prodotto.

Attività 4: Attività di back office e simulazione dei processi di Ateneo. E' stata predisposta una piattaforma virtualizzata contenente il data base (di seguito chiamato *repository*) per la raccolta di tutti i processi mappati, le relative informazioni e per l'organizzazione e la gestione dei processi. Inoltre la piattaforma è utilizzata per simulazioni ed analisi globali di tutto l'Ateneo attraverso il software ADONIS CE. Tra le attività di back office ci sono anche l'analisi e la revisione dei processi inviati per la loro validazione finale e l'eliminazione di eventuali errori quali:

- a) la non conformità di un processo allo standard BPMN;



- b) il non corretto (o parziale) inserimento dei dati (con particolare attenzione a tempi e frequenze);
- c) l'inserimento di dati irrealistici.

Commissione per la verifica dei risultati:

Sarà istituita una Commissione di nomina rettorale presieduta dal Rettore o suo delegato, dal Direttore Generale o suo delegato, dal Dirigente della Divisione del Personale, con l'integrazione del responsabile della struttura di volta in volta presa in esame.

Erogazione al personale:

Il fondo verrà erogato al personale dopo verifica dei risultati da parte della Commissione ed è esclusivamente diretto al personale inquadrato nelle categorie B, C e D ad eccezione del personale turnista B9 e B10.

Il personale verrà incentivato in proporzione all'apporto dato. L'apporto sarà individuato attraverso la scheda allegata che individua i parametri di riferimento in relazione: a) alla valutazione della struttura rispetto al conseguimento dei risultati attesi, b) al contributo individuale.

A Ciascun dipendente con punteggio minimo complessivo superiore a punti 60 calcolati sulla base della scheda di valutazione che segue, sarà attribuito l'incentivo secondo il punteggio conseguito. A tal fine sono stabilite 5 fasce di incentivi-base:

a) punteggio tra 61 e 65	euro 350,00 fino a D1	euro 375,00 da D2
b) punteggio tra 66 e 70	euro 550,00 fino a D1	euro 650,00 da D2
c) punteggio tra 71 e 80	euro 1050,00 fino a D1	euro 1250,00 da D2
d) punteggio tra 81 e 90	euro 1500,00 fino a D1	euro 1850,00 da D2
e) punteggio tra 91 e 100	euro 1750,00 fino a D1	euro 2150,00 da D2

L'incentivo individuale viene ridotto in funzione delle assenze nell'anno con esclusione del periodo goduto di ferie.

La scheda di valutazione va sottoscritta dai componenti della commissione nonché dal responsabile della struttura di volta in volta presa in esame e dal dipendente per la parte che lo riguarda. Nel caso di mancata sottoscrizione da parte del dipendente, quest'ultimo può, entro 10 giorni, formulare le proprie osservazioni alla Commissione, che convoca il dipendente per acquisirne in contraddittorio le valutazioni anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia; al termine del contraddittorio la commissione procederà alla conferma o alla rielaborazione della valutazione relativa al dipendente.

Il fondo viene erogato al personale nel mese di febbraio 2013 previa verifica da parte della Commissione a conclusione dell'iter di cui sopra.

Gli importi attribuiti al singolo dipendente sono conguagliati fino a concorrenza con quanto eventualmente percepito dal medesimo dipendente nel

(Handwritten signatures and initials)

(Vertical handwritten signatures on the right margin)

periodo febbraio - giugno 2012 a titolo di indennità meccanografica e indennità per articolazione di orario.

Nella determinazione dei saldi si tiene conto della capienza del *fondo per il progetto di cui all' art. 3 lett. A*, come fissato nella tabella dell'art. 2.

L'erogazione dovrà avere luogo successivamente alla valutazione di tutte le strutture e di tutto il personale.

Le parti si impegnano ad un monitoraggio della procedura per verificare il grado di coerenza ai risultati attesi

Scheda di valutazione della performance

Struttura _____
 Cognome _____ Nome _____
 Categoria _____

Parametri	Punteggio Massimo	Punteggio attribuito
Partecipazione della struttura		
<ul style="list-style-type: none"> Contributo alla performance generale 	35	
<ul style="list-style-type: none"> Coinvolgimento del personale nei processi lavorativi 	30	
Partecipazione e apporto del singolo		
<ul style="list-style-type: none"> Adesione e attenzione alla soluzione dei problemi 	5	
<ul style="list-style-type: none"> Flessibilità 	10	
<ul style="list-style-type: none"> Continuità nell'impegno 	20	
TOTALE	100	

La Commissione

Responsabile Struttura

La sottoscrizione della presente scheda da parte del dipendente costituisce accettazione del punteggio conseguito

Data di sottoscrizione _____

Firma del dipendente

(Area containing multiple handwritten signatures and initials)

Descrizione dei parametri

Partecipazione della struttura	
<ul style="list-style-type: none"> Contributo alla performance generale 	Capacità complessiva di esecuzione delle attività intermedie in tempi predefiniti e comunque coerenti con gli obiettivi
<ul style="list-style-type: none"> Coinvolgimento nei processi lavorativi 	Capacità di promuovere soluzioni collettive alternative non standardizzate che favoriscono l'innovazione all'interno dell'organizzazione
Partecipazione e apporto del singolo	
<ul style="list-style-type: none"> Adesione e attenzione alla soluzione dei problemi 	Capacità di focalizzare le cause del problema e trovare soluzioni efficaci
<ul style="list-style-type: none"> Flessibilità 	Disponibilità a modificare i propri schemi e/o orari di lavoro in funzione di una maggiore efficienza dei servizi istituzionali
<ul style="list-style-type: none"> Continuità nell'impegno 	Partecipazione attiva e con continuità alle attività

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like "Pasta", "L. M...", "AB", and "8".

B) Indennità mensile accessoria (IMA)

Per il personale delle categorie contrattuali B,C,D opera l'indennità mensile accessoria (IMA), già cosiddetta indennità di professionalità, istituita con l'art. 41 c. 4 del CCNL 27/1/2005 e successivamente confermata nell'art. 88 del CCNL vigente.

L'IMA è riconosciuta per 12 mensilità e viene erogata nel rispetto delle previsioni dei precedenti contratti integrativi per la predetta indennità di professionalità.

L'importo previsto per l'IMA nella tabella dell'art. 2, ridotto delle somme già erogate a titolo di indennità di professionalità, viene interamente ripartito rispettando i rapporti fissati e le modalità previste dai precedenti contratti integrativi.

C) Indennità di rischio o disagio – turni e sportello

Gli istituti dell'indennità di sportello (segreterie studenti), di rischio radiologico, di rischio da laboratorio, per la conduzione di automezzi, di reperibilità, per la piccola manutenzione, per il personale turnante (turni serali a rotazione del personale di portineria e di servizi ausiliari e tecnici), per centralinisti non vedenti e il gettone d'intervento per i custodi, continuano ad essere attribuiti come previsto dai precedenti contratti integrativi.

D) Indennità di responsabilità e Retribuzione di posizione della Cat. EP

Nelle more dell'aggiornamento della pesatura delle posizioni organizzative e degli incarichi, l'indennità di responsabilità e di posizione continuano ad essere erogate con le stesse modalità previste dai precedenti contratti integrativi.

Art. 4 - Validità ed efficacia dell'accordo

Il presente accordo ha validità dal 1/1/2012 e scadenza 31/12/2012.

Le parti, considerato il contesto eccezionale in cui si giunge alla sottoscrizione del contratto integrativo del 2012, concordano sul carattere sperimentale della metodologia della valutazione ottenuta attraverso la scheda proposta col presente CCI e condividono che tale metodologia sia limitata all'anno in corso. Da un'attenta analisi dei risultati conseguiti e dell'impatto sul personale

[Handwritten signatures and initials]

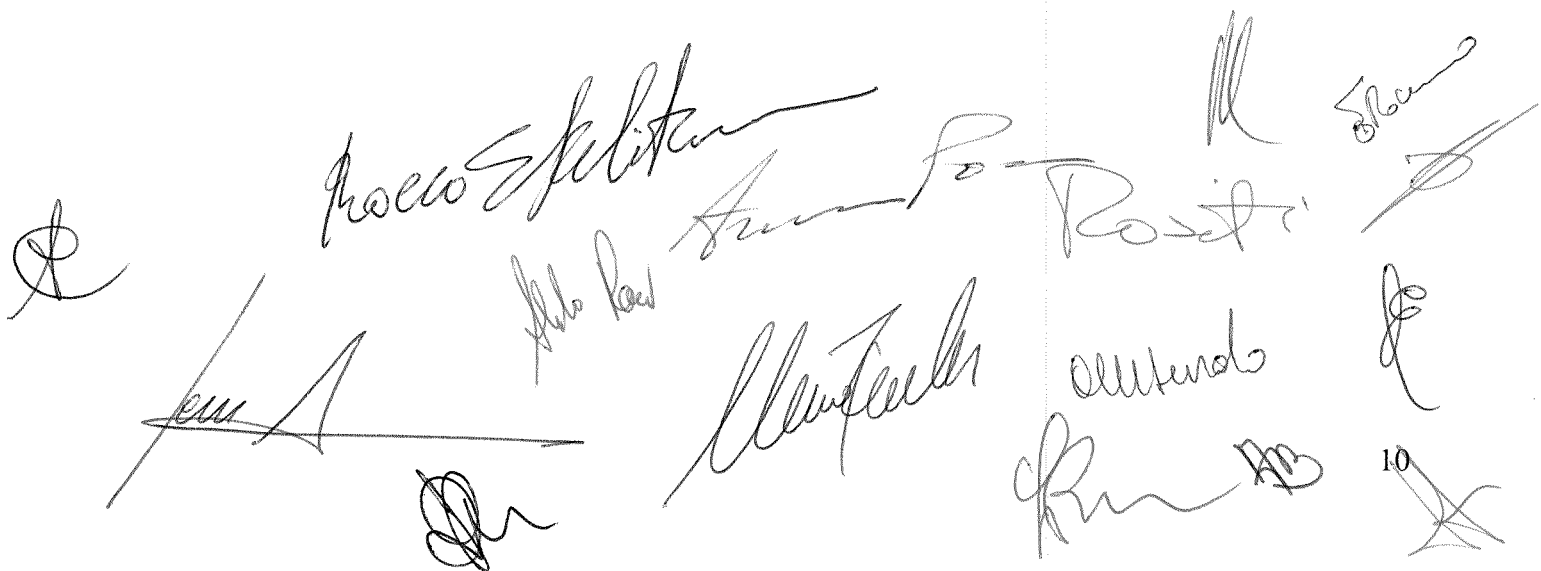
9

dovrà partire una riflessione comune sugli strumenti più adatti all'attuazione delle norme vigenti nella salvaguardia della contrattazione collettiva.

Il nuovo CCI, che le parti si impegnano a sottoscrivere entro il 31 dicembre p.v. e che avrà decorrenza 1° gennaio 2013 dovrà tener conto che il nuovo Statuto d'Ateneo emanato con D.R. n. 3427 del 12.12.2011 e pubblicato sulla G.U. n. 296 del 21.12.2011 ha delineato un nuovo assetto organizzativo improntato al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, nonché ad una migliore organizzazione del lavoro, prevedendo tra l'altro nuove competenze in particolare per i Dipartimenti, le Facoltà e l'Amministrazione Centrale (come l'introduzione della contabilità economico-patrimoniale, l'ottimizzazione dell'attività di supporto alla ricerca, la riorganizzazione della didattica fra strutture dipartimentali e Facoltà, il potenziamento della attività di internalizzazione della ricerca e didattica, etc..)

In base alle finalità istituzionali definite dal nuovo Statuto, il nuovo CCI dovrà tener conto, altresì, per il personale di categoria EP e per il restante personale con incarichi di responsabilità il riesame delle attuali posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità, correlando adeguate indennità di posizione/risultato e di responsabilità, relativamente ai nuovi assetti organizzativi.

Pertanto le parti si impegnano a definire entro il 31.12.2012 un nuovo accordo integrativo che disciplini, secondo i rispettivi ruoli ed il CCNL, l'attribuzione delle indennità di cui al precedente periodo, nel quadro del riesame di tutti gli istituti economici contrattuali del salario accessorio del personale.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are highly stylized and vary in length and complexity. Some are more legible than others, but most appear to be personal or official signatures of the parties involved in the document.