

B. PROCEDURE PEO

È in fase di ultimazione la selezione per le progressioni economiche orizzontali di cui alla DD 1441 del 11.11.2009 con decorrenza 1° gennaio 2009, che si prevede di concludere entro la prima metà di marzo. Si rende noto che a fine mese scadrà il termine per presentare eventuali ricorsi, e successivamente si procederà alla formazione della graduatoria, che potrà vedere il passaggio alla posizione economica superiore di circa 13 – 15 unità rispetto alle 51 domande presentate. Inoltre, come già comunicato nei precedenti incontri, nonché nella nota del responsabile dell'Area Risorse Umane del 2 febbraio 2010, si ribadisce la circostanza che le selezioni per le PEO 2010 saranno avviate non appena concluse quelle connesse alla PEO 2009, già nel prossimo mese di marzo.

C. ERASMUS DEI DIPENDENTI

Il dirigente ricorda alla Delegazione di parte sindacale che ad inizio dicembre è stato pubblicato il Bando Erasmus - Staff Training 2009-2010, riservato al personale tecnico-amministrativo, ai fini dell'assegnazione di due contributi di mobilità per lo svolgimento di attività di formazione all'estero presso Istituti di Istruzione ed imprese dell'Unione Europea. Il dirigente informa che sono pervenute quattro richieste per cui sarà necessario pervenire ad una selezione in base ai seguenti criteri:

1. Coerenza delle aree di attività che si andranno ad approfondire con le priorità strategiche delle attività di Ateneo;
2. Rotazione sia del personale che delle strutture organizzative nella partecipazioni a programmi di formazione all'estero;
3. Anzianità di servizio.

D. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2010-2012

Il dirigente informa la Delegazione di parte sindacale che l'Amministrazione sta avviando una ricognizione generale delle esigenze di personale dell'Ateneo, anche ai fini della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2010-2012, di cui alla Legge n. 449 del 27.12.1997, art. 39, comma 1.

Il dirigente ricorda le difficoltà a cui si andrà incontro per i prossimi anni in conseguenza del taglio del 7% al FFO 2009 (provvedimento dell'estate scorsa), nonché della mancata concretizzazione di alcuni pensionamenti di professori ordinari, con conseguente e probabile superamento della soglia del 90% delle spese fisse per il personale e impossibilità di procedere a nuove assunzioni.

E. CRITERI VALUTAZIONE EP PER INDENNITÀ DI RISULTATO

Il dirigente partecipa alla Delegazione di parte sindacale le procedure ed i criteri definiti dall'Amministrazione per la valutazione annuale dei risultati conseguiti dal personale di categoria EP ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato. Nello specifico, il sistema di valutazione dei suddetti risultati è articolato in tre momenti successivi:

1. Relazione del Responsabile di Area o Coordinamento: il responsabile di Area/Coordinamento dovrà predisporre una relazione finale sull'attività svolta nella

quale vengono presentati, per ciascun obiettivo assegnato, i risultati qualitativi e quantitativi raggiunti, nonché le decisioni e le azioni adottate finalizzate a tale esito;

2. Verifica da parte del Direttore di Divisione: sulla base della relazione presentata dal responsabile e coerentemente con la propria conoscenza dei processi e delle attività dell'Amministrazione, il Direttore di Divisione formula una propria valutazione sull'attività svolta dal responsabile nel corso del periodo di riferimento e verifica i risultati qualitativi e quantitativi conseguiti;
3. Validazione da parte di una Commissione tecnica: una Commissione tecnica appositamente nominata esprime una propria valutazione sull'attività svolta dal responsabile nel corso del periodo di riferimento e sui risultati qualitativi e quantitativi conseguiti.

Al fine di assicurare un sistema di valutazione oggettivo dei risultati raggiunti la stessa sarà effettuata sulla base dei criteri di valutazione di seguito indicati, adottati in via sperimentale per l'anno 2010, i quali potranno essere oggetto di opportune modifiche e/o integrazioni:

- a) Grado di raggiungimento degli obiettivi e capacità organizzative dimostrate nel perseguimento di tali obiettivi, secondo le seguenti percentuali: 0 – 25% – 50% – 75% – 100%;
- b) Capacità dimostrate in termini di relazione ed integrazione delle proprie competenze ed attività con quelle di altre professionalità presenti in Ateneo e in coerenza con gli obiettivi generali di Ateneo e/o di altre strutture, secondo le seguenti percentuali: 0 – 50% – 100%;
- c) Capacità di gestione del personale assegnato, sia in termini di miglioramento della produttività individuale e di gruppo, sia utilizzando la leva motivazionale e lo sviluppo di uno spirito di squadra, secondo le seguenti percentuali: 0 – 50% – 100%;
- d) Azioni di contenimento della spesa, anche attraverso l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, secondo le seguenti percentuali: 0 – 50% – 100%.

F. INDENNITÀ DI PRODUTTIVITÀ

Il Dirigente conferma alla Delegazione di parte pubblica l'impegno già assunto nella seduta di Contrattazione Collettiva del 15 gennaio 2010, ad individuare i progetti volti al miglioramento dei servizi e a comunicare successivamente alle rappresentanze sindacali i criteri utilizzati nel coinvolgimento del personale, precisando che tali risorse verranno erogate in modo selettivo in funzione delle responsabilità assunte nell'ambito dei progetti, nonché del grado di coinvolgimento e disponibilità del personale.

In particolare, comunica l'intento di destinare una parte di dette risorse, che dovranno essere opportunamente quantificate, alle seguenti attività:

- partecipazione dell'Università ai Campionati Nazionali Universitari che si svolgeranno a Campobasso nel prossimo mese di maggio e vedranno la partecipazione di circa 7.000 atleti. Tale importante evento, che potrà contribuire a valorizzare l'immagine dell'Ateneo, richiederà la partecipazione di un numero cospicuo di personale afferente all'area tecnica, informatica, amministrativa per lo svolgimento di attività promozionali, organizzative e logistiche;

- piena implementazione della procedura ESSE3 CINECA che impegnerà ulteriormente il personale delle Facoltà e delle Segreterie Studenti;
- ulteriori risorse residue verranno utilizzate mediante budget assegnato ai responsabili di Area, in base al numero delle personale afferente, al carico di lavoro ed all'attinenza ad obiettivi strategici dell'Ateneo. Il budget assegnato dovrà essere utilizzato in modo selettivo al fine di premiare il personale che maggiormente abbia contribuito a migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi amministrativi.

La Delegazione di parte sindacale prende atto delle comunicazioni.

2) Monetizzazione dei buoni pasto

Il dott. Barbieri rappresenta alla Delegazione di parte sindacale le implicazioni connesse alla monetizzazione dei buoni pasto.

Nello specifico, la previsione normativa, art. 51 del DPR 917/1986, prevede che non concorrono a formare reddito le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, ovvero le mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o da terzi, ovvero, fino all'importo complessivo di Euro 5,29 le indennità sostitutive corrisposte agli addetti dei cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione.

I buoni pasto poiché sono caratterizzati dal fatto che sostituiscono il servizio di mensa sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente, sempre nei limiti suindicati, perché consentono ai dipendenti di fruire della somministrazione di alimenti e bevande. Le indennità erogate ai dipendenti in sostituzione della somministrazione del vitto e del servizio di mensa concorrono, al contrario, a formare il reddito e rilevano anche ai fini contributivi, a meno che non l'ubicazione dell'unità produttiva sia in un luogo che, in relazione al periodo di pausa concesso per il pasto, non consente di recarsi, senza l'utilizzo di mezzi di trasporto, al più vicino luogo di ristorazione per l'utilizzo dei buoni pasto (Risoluzione n. 41 del 2000 del Ministero delle Finanze, Dipartimento delle Entrate).

Tali condizioni, pertanto, non rilevano nel caso dell'Università del Molise, in quanto presenti, sia all'interno della struttura universitaria e sia nelle immediate vicinanze luoghi in cui poter acquistare e consumare il pasto. Di conseguenza, qualora si procedesse alla monetizzazione dei buoni pasto, tali somme saranno soggette a tassazione IRPEF (27% o 38% a seconda del reddito individuale) ed a ritenuta contributiva (circa il 10%), come di seguito sintetizzato:

	VALORE NOMINALE	VALORE NETTO Tassazione 27% + Ritenuta	VALORE NETTO Tassazione 38% + Ritenuta
BUONI PASTO	8,00	≈ 7,20	≈ 7,10
INDENNITÀ SOSTITUTIVA	8,00	≈ 5,84	≈ 5,40

La Delegazione di parte sindacale chiede all'Amministrazione di verificare, in coincidenza con la scadenza del periodo sperimentale di applicazione della nuova articolazione settimanale dell'orario di lavoro introdotta in data 9 novembre 2009, una revisione della stessa nonché del

valore nominale dei buoni pasto. Il Dirigente dichiara la disponibilità ad affrontare la questione, dietro richiesta unitaria delle rappresentanze sindacali, in occasione della verifica del sistema di articolazione settimanale dell'orario di lavoro la cui scadenza è fissata per il prossimo 31 marzo. Dato lo sforzo già dimostrato dall'Amministrazione in merito ai servizi sostitutivi di mensa, qualsiasi nuova decisione non dovrà comportare un ulteriore aggravio di costi.

3) Piano Formativo 2010

Il Dirigente presenta alla Delegazione di parte sindacale la bozza del Piano delle attività formative per il personale tecnico amministrativo relativo all'anno 2010 (*Allegato I*). In relazione a tale punto il dott. Parmentola, rappresentante della *UIL/PA*, interviene evidenziando la necessità di integrare tale piano prevedendo un corso per l'approfondimento di Data Base relazionali. Le parti rinviando l'approvazione del piano formativo 2010 ad un successivo incontro previo approfondimento della proposta presentata dalla Delegazione di parte pubblica.

Alle ore 9.50 la seduta è tolta. Del che è verbale.

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Sig. Maurizio CASALETTO (*RSU*) _____

Dott. Fabio IACOBONE (*RSU*) _____

Sig. Pasquale IANIRI (*RSU*) _____

Dott.ssa Milena IAPALUCCI (*RSU*) _____

Dott.ssa Mariagrazia VINCELLI (*RSU*) _____

Dott.ssa Iolanda PALAZZO (*CISL Università*) _____

Dott. Fiore Antonio CARPENITO (*CONFSAL
Fed. SNALS/Università Cisapuni*) _____

Dott.ssa Mariarosaria FAILLA (*CSA di
CISAL Università*) _____

Dott.ssa Mariateresa AMICARELLI (*FLC CGIL*) _____

Dott. Antonio PARMENTOLA (*UIL/PA*) _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Valerio BARBIERI _____