

Commenti di USI/RdB alla *BOZZA PROPOSTA DI RIPARTIZIONE DEL 60% dell'avanzo per la premialità dell'INAF*.

Considerazioni di carattere generale:

Si fa osservare come sia importante che venga contemplato nella proposta anche quel personale che per effetto della Riforma (che ha visto l'integrazione degli Istituti CNR in INAF) si ritrovano oggi ad essere in organico all'INAF ma a svolgere incarichi per servizi a tutta l'Area della Ricerca. Perciò è necessario che nel paragrafo in cui si parla di incarichi formalmente attribuiti ci siano anche quelli dei Direttori o Presidente delle Aree laddove vi sia personale formalmente assegnato ai Servizi comuni delle Aree di Ricerca e non soltanto il Presidente, DA, Direttori di Dipartimento o di Struttura dell'INAF. Occorre pertanto inserire questa responsabilità peculiare nelle tipologie di incarico perché tra i Responsabili di settori o servizi di importanza strategica per la Struttura (rilevanza locale) non possono essere collocati in quanto il Servizio che si presta e' di rilevanza per l'intera AREA di Ricerca non soltanto per il singolo Istituto dell'INAF. Va dunque contemplata una riga a parte per tutti coloro che sono nelle citate condizioni.

Si fa poi notare che devono essere finanziati e corrisposti tutti gli istituti contrattuali, nessuno escluso, prima di assegnare fondi ad altri istituti.

Istituti contrattuali non ancora erogati:

Art. 22 D.P.R. 171/91: Deve essere quantizzata ed erogata l'indennità per:

- la direzione di strutture tecniche e scientifiche previste negli ordinamenti di servizio dell'INAF;
 - la direzione di progetti pluriennali di rilevanza nazionale, ivi compresi i progetti PON.
- Si sottolinea l'importanza di questo istituto contrattuale, anche per incentivare la realizzazione di nuovi progetti.

Art. 10 CCNL 5 marzo 1998: Deve essere quantizzata ed erogata "l'indennità di responsabilità professionale", prevista per i ricercatori e tecnologi (livelli I, II e III), :

- agli ingegneri iscritti all'albo professionale degli ingegneri (sezione Civile e Ambientale) ed inquadrati negli uffici tecnici
- agli architetti iscritti all'albo professionale degli architetti ed inquadrati negli uffici tecnici
- agli ingegneri iscritti all'albo professionale degli ingegneri (sezione dell'Informazione) ed inquadrati nei centri di calcolo
- agli ingegneri iscritti all'albo professionale degli ingegneri (sezione industriale) ed inquadrati nei laboratori
- ai ragionieri e ai dotti commercialisti iscritti all'albo dei dotti commercialisti e degli esperti contabili ed inquadrati negli uffici di ragioneria
- agli avvocati iscritti all'albo degli Avvocati ed inquadrati negli uffici legali

Art. 16 CCNL 2006-2009 I biennio del 13 maggio 2009 e Art. 8 CCNL 2002-2005 II biennio del 7 aprile 2006: Devono essere attivate le procedure di riduzione dei tempi di permanenza ai fini del passaggio alla fascia stipendiale successiva. Si evidenzia che i ricercatori e tecnologi di III livello percepiscono attualmente uno stipendio inferiore al personale Tecnico/Amministrativo di V livello! Pertanto si dovrebbe dare priorità al personale di questo livello.

Inoltre, a causa della legge Tremonti (L. 122/10) queste anticipazioni di fascia stipendiale peserebbero nell'imminente con un costo praticamente nullo e quindi sarebbe opportuno operare in modo che di far beneficiare di questo anticipo il maggior numero di persone.

Art. 46 CCNL 1994-1997 del 7 ottobre 1996: In base alla determinazione di posizioni organizzative di particolare complessità, desumibili da documentazione ufficiale, deve essere erogata l'indennità di posizione relativa al personale del profilo di funzionario amministrativo.

RIPARTIZIONE SALARIO ACCESSORIO RESIDUO

Non si capisce come si è pervenuta alla determinazione di questi avanzi, né alla loro ripartizione, mancando la relativa documentazione.

Tuttavia la ripartizione di questi avanzi in 10% al personale dei livelli I-III e 90% al personale dei livelli IV-IX è decisamente sbilanciata: il personale dei livelli I-III (ivi compresi gli ex-EP) sono il 44% del personale contrattualizzato e non il 10%.

Inoltre parte dell'avanzo relativo all'anno 2006 deve andare a finanziare la CCNI Università del personale (58 unità) che, avendo superato la selezione, sono diventati tecnologi dall'1/1/2007 e rimasti personale università nell'anno 2006.

Questa parte di avanzo non dovrebbe essere inferiore 86490 (=58/775*1.155.688,64 euro). Se si tiene conto poi, che questi hanno percepito degli arretrati in quantità decisamente inferiore a quella percepita dei colleghi bocciati alle selezione, dovrebbe essere aumentata in modo da poter riequilibrare gli arretrati percepiti.

Deve essere, quindi, espletata la CCNI Università relativa all'anno 2006.

Da verificare se il fondo di 190.000 euro destinato a finanziare le responsabilità per l'anno 2006 è stato totalmente utilizzato. Diversamente deve essere permessa l'erogazione di indennità di responsabilità superiore, tenuto in conto di quanto riportato nel nota Prot. 4014/10 del 15/6/2010 della dott.ssa Proietti che specifica che quanto erogato è salvo conguaglio.

Nelle pagine seguenti ulteriori commenti relativi alla bozza proposta, in forma di note a piè di pagina.

BOZZA PROPOSTA DI RIPARTIZIONE DEL 60% dell'avanzo per la premialità

Personale avente diritto: livelli IV – VIII e Direttore di Divisione R.E.

Il fondo risultante come 60% dell'avanzo da distribuire con criteri di premialità, dovrebbe essere destinato al pagamento di due tipologie di indennità (tra loro cumulabili):

- 1) INDENNITA' DI RESPONSABILITÀ'
- 2) INDENNITA' DI PRODUTTIVITÀ'

Risorse disponibili (da verificare a seguito della definizione dei pagamenti del trattamento accessorio ed a seguito della individuazione delle Responsabilità):

	2006	2007	2008	2009
Responsabilità	200.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00
Produttività	493.413,18	371.942,87	20.052,03	117.969,87
Totale	693.413,18	571.942,87	220.052,03	317.969,87

1) Alla corresponsione dell'indennità di responsabilità da attribuire in base ad incarichi formalmente assegnati è destinata la somma di euro 200.000,00 per ciascun anno da ripartire secondo i seguenti criteri e coefficienti¹:

Incarichi di Responsabilità

Formalmente attribuiti con atti/provvedimenti del Presidente, D.A., Direttori di Dipartimento e/o Direttori di Struttura (l'attribuzione di più incarichi non dà titolo alla cumulabilità dei punteggi²; in tali casi il punteggio attribuito è quello relativo all'incarico con punteggio più alto)

Note:

- Occorre valutare se concedere la possibilità di un'autocertificazione³, con approvazione del Direttore, in caso di inesistenza di documenti firmati ma di effettivo svolgimento della funzione.
- Occorre inoltre concedere a tutti pari opportunità e, pertanto, annullare gli effetti della revoca delle indennità di responsabilità chiesta dal Direttore Amministrativo in carica nell'anno 2006.

TIPOLOGIA INCARICO	Indennità resp annua lordo dip.	Mese lordo dip.	Aventi diritto potenziali

¹ I coefficienti non ci sono più rispetto alla prima bozza

² Non ci sono più punteggi rispetto alla prima bozza

³ Sarebbe meglio un'attestazione del direttore piuttosto che un'autocertificazione

Responsabile di settori o servizi di importanza strategica per l'Ente (rilevanza nazionale): - Responsabile Amministrativo di struttura - Responsabile di Aree di Uffici dirigenziali della Direzione Amministrativa; - Responsabile di segreteria di organi o servizi di vertice (Presidenza, CdA, DA, Dipartimenti, Collegio Revisori, Struttura tecnica permanente OIV)	1.200,00	100,00	19+17+7=43 43*1200= 51.600,00
Responsabile di settori ⁴ o servizi di importanza strategica per la Struttura (rilevanza locale): - Officine, - Laboratori, - Centri di Calcolo, - Biblioteche/Musei, - Uffici tecnici. - Ufficio personale - Ufficio ragioneria - Ufficio contratti/legale - ⁵	720,00	60,00	19*9=171 171*720= 123.120,00 ⁷
Ogni Direttore di Struttura può individuare al massimo 1 dipendente responsabile per ciascuno dei 5 ⁶ servizi sopra elencati. Laddove ne esistano 2 (ad esempio responsabile dell'officina meccanica e responsabile dell'officina elettronica) l'indennità è divisa al 50% tra i due senza variazioni dell'onere a carico dell'Ente.			

NB:

Gli incarichi di responsabilità sopra elencati sono in prevalenza assegnati a personale di livello I-III che non beneficia di tale indennità; pertanto l'onere totale che è stato stimato in base alle posizioni potenziali di responsabilità, risulterà inferiore rispetto a quello potenzialmente previsto (inoltre anche aggiungendo 20 € di incremento mensile per il coordinamento di più unità di personale non si andrebbe a superare globalmente la spesa di 200 K€).

⁴ Un settore mancante è quello in cui svolgono la loro funzione i tecnici-scientifici. Si propone di inserire un nono settore SUPPORTO A PROGETTI DI RICERCA per CTER che abbiano responsabilità specifiche in quell'ambito. In questo caso non si applica il limite di un solo responsabile per struttura.

⁵ Si propone di aggiungere le seguenti figure

- Responsabili di Aree di Ricerca o di Servizi di Aree di Ricerca
- RSPP
- Supporto alla ricerca
- Divulgazione

⁶ 5 o 9?

⁷ 123120+51600 = 174720 che è di molto minore di 200000. Se a questo si aggiunge che molti incarichi sono assegnati a III livelli, l'avanzo è sensibile. Propongo di incrementare perciò la responsabilità locale in proporzione alla disponibilità, almeno a 80 o 100 euro lordi al mese

2) Alla corresponsione dell'indennità di produttività viene destinata la somma rimanente del 60% detratta la quota destinata all'indennità di responsabilità.

L'indennità di produttività va attribuita⁸ secondo i seguenti indicatori e criteri, parametrati alle competenze previste per il profilo ed il livello di appartenenza:

INDICATORI:

- A) Grado di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro**
- B) Capacità di risoluzione dei problemi**
- C) Quantità attività svolta (Indice di produttività quantitativo)**
- D) Qualità attività svolta (Indice di produttività qualitativo)**
- E) Grado di responsabilità assunta**
- F) Grado di collaborazione con i colleghi**

NB:

In considerazione del fatto che l'indennità di responsabilità⁹ è l'ultima indennità che in via residuale viene distribuita al personale utilizzando i fondi rimanenti del Fondo Accessorio potrebbe essere opportuno non stabilire preventivamente degli importi ma solo dei coefficienti sulla base dei quali poi parametrare gli importi, magari ponendo un massimo se non si vuole andare oltre certe cifre (le proporzioni tra coefficienti e importi dovranno chiaramente essere rispettate).

CRITERI:

LIVELLO	COEFFICIENTE	DESCRIZIONE
Nella media	1	Il dipendente presenta parametri globalmente nella media
Sopra la media	1,5	Il dipendente presenta parametri sopra la media per almeno tre degli indicatori sopra elencati
Eccellente	2	Il dipendente presenta parametri di eccellenza per almeno tre degli indicatori sopra elencati posizionandosi sopra la media anche per gli altri

Roma lì,

FIRMATARI

⁸ Occorre stabilire da chi e con quali criteri. Proposta: relazione dei dipendenti sull'attività svolta + valutazione del direttore di struttura

⁹ Si intende produttività?

LA PARTE PUBBLICA

Il Presidente
Tommaso Maccacaro

Il Direttore Amministrativo
Laura Proietti

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI