



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIREZIONE AMMINISTRATIVA
RELAZIONI SINDACALI

Protocollo		
Titolo I	Classe 10	Fascicolo
n°29808	del 20 aprile 2011	
UOR SET06	CC	RPA N. Giannone

Ai Responsabili delle strutture universitarie
e p.c.
Al Magnifico Rettore
Alle Segreterie territoriali delle OO. SS. di comparto
Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria

LORO SEDI

Oggetto: valutazione della performance individuale.

Come alle SS. LL. è ben noto in questi giorni si sta concludendo il primo monitoraggio trimestrale della valutazione della performance individuale, finalizzato al congruaggio dell'anticipazione erogata mensilmente a valere sul fondo per la produttività collettiva del personale tecnico-amministrativo delle categorie B, C e D. Tale valutazione, come in più occasioni illustrato, viene effettuata utilizzando due dei fattori previsti dal Regolamento di valutazione della performance del personale dirigente e tecnico-amministrativo, adottato con DR n°4459 del 30 dicembre 2010, denominati "*attenzione dimostrata alla qualità dei risultati ottenuti*" e "*coefficiente di presenza*", definito, quest'ultimo, in ragione del numero di presenze effettivamente registrate nelle fasce di compresenza pomeridiana rispetto a quelle programmate, con esclusione dei giorni non lavorativi e, per il personale con orario di lavoro articolato in turni, in ragione del numero di presenze effettivamente registrate rispetto a quelle programmate nel ciclo di turno, con esclusione, oltre che dei giorni non lavorativi, anche degli eventuali giorni di riposo correlati al turno medesimo.

Per quanto riguarda in particolare il calcolo del "*coefficiente di presenza*", sono pervenute allo scrivente numerose richieste di chiarimento, riconducibili fondamentalmente all'incidenza di talune assenze dovute a gravi patologie, degenze ospedaliere, infortuni sul lavoro o alla fruizione delle ferie e/o riposi compensativi.

In linea di principio l'Amministrazione non può che condividere la necessità di salvaguardare il trattamento economico del personale assente dal servizio per motivi riconducibili a fattispecie per le quali il legislatore o i contrattualisti hanno previsto una specifica tutela. Sicché, pur nella consapevolezza che quanto comunicato con la presente comporterà la revisione di un considerevole numero di schede di valutazione con conseguente dilatamento dei tempi previsti per la conclusione del monitoraggio del primo trimestre, fermo restando quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del D.Lgs. 150/2009 in merito alle assenze che, in generale, non incidono sulla valutazione della performance individuale, lo scrivente ritiene opportuno individuare nelle assenze per le quali, ai sensi dell'art. 71 della legge 6 agosto 2008 n°133 e delle successive circolari esplicative emanate nel tempo dal Dipartimento della Funzione Pubblica non è prevista alcuna decurtazione del trattamento accessorio, quelle che comportano, ai soli fini del calcolo del "*coefficiente di presenza*", l'abbattimento del numero di presenze pomeridiane programmate da indicare nella scheda di valutazione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIREZIONE AMMINISTRATIVA
RELAZIONI SINDACALI

Al fine di evitare dubbi interpretativi, si riportano di seguito le tipologie di assenza in questione:

- a. congedo per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per paternità, nonché i congedi parentali di cui agli artt. 32 e 47 del D.Lgs. 151/2001;
- b. assenze dovute a causa di infortunio sul lavoro e/o per causa di servizio;
- c. permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per i soli dipendenti portatori di handicap grave;
- d. assenze per ricovero ospedaliero e *day hospital*, comprese le assenze post degenza;
- e. assenze per patologie gravi che richiedano terapie salvavita, comprese quelle dovute alle conseguenze certificate delle predette terapie;
- f. congedo di tre giorni previsto in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, di cui all'art. 4, comma 1, della legge n°53/2000;
- g. assenze per malattia eccedenti il decimo giorno per singolo evento, per le quali non è prevista la decurtazione del trattamento accessorio ai sensi dell'art. 71 della legge 133/2008;
- h. assenze per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- i. assenze per donazioni di sangue e di midollo osseo, così come previsto dall'art. 1 della legge 584/1967.

Per quanto invece attiene alle ferie, premesso che quelle fruite nei mesi di luglio e agosto e nei periodi di chiusura obbligatoria non incidono sul "*coefficiente di presenza*", lo scrivente non ritiene condivisibile l'ipotesi di assimilarle alle tipologie di assenza da non considerare per la valutazione della performance individuale, tenuto anche conto che, per l'amplia flessibilità garantita nella modifica del piano delle presenze pomeridiane (vedi, da ultimo, nota n°23891 del 28 marzo u.s.), al dipendente è data facoltà, qualora lo ritenga opportuno, di rimodulare, previo accordo con il Responsabile, i giorni con orario prolungato durante i quali intende fruire delle ferie, facendo ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali, di cui all'art. 25, comma 3 lettera b), del vigente CCNL di comparto. Analogamente lo scrivente ritiene che la fruizione dei riposi compensativi, maturati dai dipendenti per il recupero di eccedenze orarie non retribuite con le risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario, possa e debba essere pianificata in modo graduale e coordinato con le esigenze di servizio, evitando, ove possibile, di incidere con la programmazione delle giornate con orario di lavoro prolungato.

Va altresì chiarito che l'allontanamento dalla propria sede di lavoro per partecipazione ad attività formativa o per motivi di servizio (comprese quindi le missioni e le riunioni di lavoro presso altra sede), non possono in nessun caso incidere negativamente sul calcolo del "*coefficiente di presenza*", né tanto meno la fruizione di permessi sindacali retribuiti (qualora regolarmente autorizzata secondo le procedure stabilite con nota n°74327 del 3 novembre 2009 e s.m.i.) che, per quanto previsto dall'art. 10, comma 4 del CCNQ 7 agosto 1998, sono assimilati a effettivo servizio.

Con l'occasione si richiama l'attenzione di quanti in indirizzo sulla necessità che per il personale che non effettua l'orario prolungato (perché collocato in *part time* o perché autorizzato ai sensi dell'art. 5, comma 11, del vigente CCI), il numero di presenze pomeridiane programmate da inserire nella scheda di valutazione deve essere pari a 24, pari alla media trimestrale dei giorni con orario prolungato che il personale è tenuto ad effettuare.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIREZIONE AMMINISTRATIVA
RELAZIONI SINDACALI

Ciò al fine di evidenziare la parziale e/o mancata partecipazione al programma di ampliamento dell'orario di apertura delle strutture e per diversificare gli effetti della valutazione rispetto al personale che effettua l'orario prolungato, atteso che, per espressa previsione contrattuale *“Il fondo per la **produttività collettiva** viene destinato al finanziamento del processo di miglioramento dei servizi erogati all'utenza, mediante l'ampliamento dei tempi di erogazione dei servizi medesimi, in relazione alla qualità e quantità del contributo apportato da ogni singolo dipendente”*.

Va altresì chiarito che il personale assente per tutto il trimestre di riferimento, perchè fruisce di congedi per motivi di studio o perché collocato in aspettativa in applicazione della vigente disciplina contrattuale (che per tali motivazioni non accede al fondo per la produttività), non è soggetto a valutazione, come del resto il personale assente per tutto il periodo per le motivazioni sopra elencate (ex art. 71 legge 133/2008). Non è forse superfluo precisare infine che comunque la valutazione del fattore *“attenzione dimostrata alla qualità dei risultati ottenuti”*, deve essere riferita ai periodi di effettiva presenza.

La revisione delle schede di valutazione, che si renderà necessaria a seguito di quanto disposto con la presente nota, sarà effettuata d'ufficio sulla scorta delle informazioni desumibili dal data base della procedura di rilevazione automatizzata delle presenze e dalla documentazione in possesso dell'Ufficio preposto. Tuttavia, al fine di facilitare l'individuazione delle diverse casistiche e di accelerare i tempi di revisione delle schede di valutazione, i singoli dipendenti per i quali il numero di presenze pomeridiane effettuate risulta inferiore a quelle programmate nel primo trimestre per assenze riconducibili alle fattispecie sopra elencate, dovranno dichiararlo nel più breve tempo possibile e comunque non oltre la fine del corrente mese, con una semplice comunicazione da effettuare al seguente indirizzo di posta elettronica: cdg@unipa.it, indicando nell'oggetto *“richiesta di revisione della scheda di monitoraggio trimestrale”*, utilizzando l'allegato modulo.

Cordiali saluti.

Il Direttore Amministrativo
f.to Antonio Valenti