



Università degli Studi di Ferrara

CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO PARTE ECONOMICA ANNO 2012

CATEGORIA EP EX ART. 90 CCNL 2006-2009

La delegazione trattante di parte pubblica dell'Università degli Studi di Ferrara, rappresentata dal Rettore - prof. Pasquale Nappi, dal Direttore Amministrativo - dott. Roberto Polastri e dal Dirigente dell'Area amministrativa - dott. Alessandro Perfetto

E

le Rappresentanze Sindacali Unitarie

E

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:
CISL Federazione Università
CONFSAL - SNALS / CISAPUNI
FLC - CGIL
UIL RUA

PREMESSO

che la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 disciplina l'applicazione degli strumenti finalizzati a premiare il merito e la professionalità di cui al d.lgs. 150 del 27 ottobre 2009, in particolare al Titolo III "Merito e Premi";

che, in applicazione delle disposizioni vigenti in materia di costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa, il fondo di cui all'art. 90 del CCNL vigente risulta pari a euro 142.170;

che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbali 210/2012 e 214/2013 ha certificato l'ammontare del suddetto fondo;

che si ravvisa la necessità di concordare i criteri necessari per l'erogazione al personale dell'Ateneo di categoria EP delle indennità di posizione di importo superiore al minimo contrattuale per l'anno 2012 nel rispetto del disposto dell'art. 76 commi 2 e 5 del vigente CCNL;

che il presente Accordo è sottoscritto nelle more della completa e definitiva attuazione degli strumenti di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa in corso di definizione presso l'Ateneo;

che in data 04.02.2014 è stata sottoscritta l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo di lavoro per l'anno 2012, nella parte relativa all'erogazione delle indennità di posizione di importo superiore al minimo contrattuale per il personale di categoria EP;

che con verbale n. _____ il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole;

CONCORDANO

di destinare le risorse disponibili sul fondo di cui all'art. 90 del vigente CCNL, pari complessivamente a euro 142.430 agli istituti seguenti:



Università degli Studi di Ferrara

1	Retribuzione di posizione	121.490
2	Retribuzione di risultato	20.680
	Totale	142.170

Considerata l'aumentata complessità organizzativa-gestionale dovuta alla crescita e allo sviluppo dell'Ateneo che comporta soprattutto per coloro che ricoprono posizioni di vertice delle strutture organizzative impegni, compiti, responsabilità amministrativo-contabili sempre crescenti e ritenuto opportuno mantenere parametri oggettivi di riferimento al fine di valutare la complessità organizzativa e conseguentemente definire la retribuzione di posizione del personale appartenente alla categoria EP, vengono previste le seguenti 3 fasce di riferimento per il personale di categoria EP della sede amministrativa:

Fasce	Livello Retribuzione di Posizione	Criterio Complessità Organizzativa
I fascia	Livello A: € 4.500	Strutture organizzative cui afferisce un solo ufficio
	Livello B: € 5.500	- Strutture organizzative cui afferiscono due uffici
II fascia	€ 6.500	- Strutture organizzative cui afferiscono da tre a sei uffici - Coordinamento di almeno 10 unità di personale di cat. D - Macro-aree bibliotecarie (*) - Strutture unitarie di staff
III fascia	€ 10.500	- Strutture organizzative cui afferiscono oltre sei uffici - Ripartizioni ex aree dirigenziali

(*) per il coordinatore della Ripartizione Biblioteche e Musei l'indennità di posizione è incrementata di € 500.

L'afferenza alla fascia avviene in presenza del numero dei parametri sopraindicati. Gli importi sono da intendersi annui lordi per tredici mensilità.

Ai sensi dell'art. 76 comma 4 CCNL 2006-2009, la retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza e produttività. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante sarà compreso tra il 10% ed il 30% della retribuzione di posizione attribuita e, ai sensi del comma 5, verrà determinato a seguito di valutazione che avverrà sulla base della scheda allegata [allegato A].

Per il personale di categoria EP afferente a Strutture diverse dalla sede amministrativa, si concorda di attribuire la retribuzione di posizione nella misura minima, pari a euro 3.099 annui lordi per tredici mensilità.

Per l'unità di categoria EP che riveste la funzione di curatore dell'orto botanico, l'indennità di posizione è pari a 4.000 euro annui lordi per tredici mensilità. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante, a seguito della presentazione di una relazione dettagliata relativamente all'incarico, sarà pari al 20% della retribuzione di posizione attribuita.



Università degli Studi di Ferrara

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Nappi Pasquale - Rettore	
Polastri Roberto - Direttore Amministrativo	
Perfetto Alessandro - Dirigente Area Amministrativa	

DELEGAZIONE SINDACALE

Rappresentanze OO.SS.

CISL Chiara Camisani Calzolari	
CONFSAL - SNALS / CISAPUNI Oliva Villafranca	
FLC - CGIL Fausto Chiarioni	
FLC - CGIL Cristina Pareschi	
UIL RUA Alessandra Lanzoni	
UIL RUA Simonetta Falzoni	

RSU

Bianchi Nicoletta	
Bonora Massimo	
Grassi Egidio	
Marega Maria Giovanna	
Minotti Letizia	
Tessari Umberto	
Travagli Andrea	
Tretola Giuseppe	
Vitali Mauro	

Ferrara, 26 FEB 2014



ALLEGATO A

Scheda di valutazione delle prestazioni del personale di categoria D ed EP

Area Competenze Trasversali e Gestionali				
Competenze Trasversali	LIVELLO 1	LIVELLO 2	LIVELLO 3	LIVELLO 4
Tensione al risultato <i>La spinta a lavorare bene, ad utilizzare le proprie competenze e a garantire un impegno ed uno sforzo elevati, facendo fronte anche a carichi di lavoro aggiuntivi, per realizzare gli obiettivi richiesti dall'organizzazione.</i>				
Iniziativa <i>Prevedere e anticipare le richieste provenienti dall'ambiente, agendo rapidamente e cambiando il proprio approccio per adattarsi alle situazioni senza aspettare che l'intervento venga richiesto. Ricercare attivamente le informazioni necessarie ad assolvere le funzioni affidate e proporre le soluzioni più efficaci per raggiungere l'obiettivo.</i>				
Problem solving <i>Analizzare i problemi, anche complessi, scomponendoli nei loro elementi costitutivi, comprenderli, risolverli e saperne valutare le conseguenze, anche quelle più remote.</i>				
Propositività/Innovazione <i>Proporre miglioramenti continui ai processi di lavoro e soluzioni innovative anche attraverso l'analisi di esperienze esterne al sistema e sulla base di esperienze acquisite. (solo per EP)</i>				
Flessibilità <i>Adattarsi facilmente a nuovi contesti, interagire e collaborare con persone e gruppi con punti di vista diversi e culture differenti dalla propria; accettare i cambiamenti nel proprio ruolo utilizzando anche la precedente esperienza.</i>				
Competenze Gestionali				
Rispetto norme e procedure <i>Vigilare sulla corretta interpretazione ed applicazione della normativa vigente nelle materie di competenza e capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi.</i>				
Gestione e sviluppo dei collaboratori <i>Orientare i collaboratori verso i risultati generando partecipazione e condivisione, sviluppare le loro capacità attraverso la corretta diagnosi del loro livello di sviluppo e l'identificazione degli interventi formativi più idonei. Generare un clima organizzativo favorevole e mantenere elevati la motivazione e lo spirito di appartenenza all'interno del gruppo.</i>				
Lavoro per progetti <i>Condivide informazioni, competenze proposte e piani di lavoro per raggiungere gli obiettivi del gruppo di lavoro (solo per EP)</i>				
Orientamento all'utente <i>Assumere come punto di riferimento della propria attività la soddisfazione dell'utente, interno ed esterno. Comprenderne le esigenze ed i bisogni anche non manifesti e cercare di stabilire un rapporto duraturo adoperandosi per risolvere i problemi dell'utente secondo una prospettiva di lungo termine.</i>				

Legenda: (1) non adeguato

(2) adeguato

(3) più che adeguato

(4) ottimo

II: Commenti alla Valutazione dell'Area dei Comportamenti

--

III. Obiettivi per il periodo di riferimento	Criteri di misura	Analisi % risultato

III Commenti alla Valutazione degli Obiettivi

--

V. Valutazione complessiva - Sintesi

	Punteggio assoluto *	Punteggio pesato (a cura dell'Ufficio Sviluppo Organizzativo)
Sezione I: AREA DEI COMPORAMENTI <i>peso 50%</i>		
Sezione II: AREA DEGLI OBIETTIVI <i>Peso 50%</i>		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (a cura dell'Ufficio Sviluppo Organizzativo)		
Commenti alla Valutazione Complessiva		

- **Per punteggio assoluto si intende:**
- Per la **Sezione I** indicare la somma dei punteggi di valutazione.
- Per la **Sezione II** indicare la somma delle percentuali di raggiungimento di ogni obiettivo.

VI. Piani di Sviluppo e Miglioramento

Punti di forza del valutato:

Aree di miglioramento:

Azioni consigliate (formazione, esperienze diversificate, partecipazione a gruppi di lavoro, supporti organizzativi/professionali, ecc.)