



**ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DEI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE  
(Cat. EP e D)**

La delegazione trattante di parte pubblica dell'Università degli Studi di Ferrara, rappresentata dal Prof. Alberto Avio e dal Prof. Enrico Deidda Gagliardo – Delegati del Rettore – e dall'Ing. Giuseppe Galvan – Direttore Generale

E

le Rappresentanza Sindacali Unitarie

E

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo  
Federazione CISL Scuola  
FLC - CGIL  
Federazione UIL SCUOLA RUA

**CONCORDANO**

1. Ai sensi dell'art.76 co. 5 e art. 91 co. 2 del CCNL 2006-2009, sulle seguenti linee di indirizzo relative ai criteri per la pesatura della posizioni organizzative di categoria D e di categoria EP per gli anni 2017, 2018 e 2019.
2. Di attuare il modello di pesatura per le posizioni organizzative, derivato dal lavoro del tavolo tecnico costituito nella riunione di contrattazione dell'11 settembre 2018 e composto da rappresentanti di parti pubblica, rappresentanti di parte sindacale e personale amministrativo competente in materia di personale, organizzazione e misurazione. Tale modello si basa sulle seguenti dimensioni, a cui è stato assegnato uno specifico peso (si veda Allegati 1 e 2):
  - Complessità struttura organizzativa 20% per categoria D – 30% per categoria EP;
  - Complessità gestionale e relazionale 60% per categoria D - 30% per categoria EP;
  - Responsabilità e rischio 20% per categoria D - 40% per categoria EP.

Per la dimensione "Responsabilità e rischio", la "responsabilità" si intende collegata alla posizione organizzativa e non ad incarichi per funzioni specialistiche.

Per ciascuna delle 3 dimensioni sono stati declinati fattori/sottofattori (attribuendo il relativo peso, come da allegati 1 e 2) e per ciascuno è stato descritto il criterio di attribuzione del grado.

Il grado, se valorizzabile, può corrispondere ad un valore minimo di 1 fino ad un massimo di 3 a seconda della specifica declaratoria.

Nel caso della dimensione "Complessità organizzativa" – per il fattore/sottofattore "Consistenza struttura", l'attribuzione della gradazione "Numero uffici coordinati" e "Numero Ripartizioni coordinate" prevede un correttivo pari a +0,1 per ogni ufficio/ripartizione coordinata a cui non è stato assegnato un responsabile. Non si applica il correttivo per quegli uffici con Responsabile ad interim.

3. In alcuni casi, per meglio attribuire il grado, le declaratorie sono dettagliate con specifiche, quali:
  - Realizzazione di una tabella per l'assegnazione del grado relativo al livello di complessità gestionale di ogni ufficio;
  - Realizzazione di una tabella per l'assegnazione del grado relativo alla complessità relazionale di ogni ufficio;
  - Realizzazione di una tabella per l'assegnazione del grado di rischio rilevante economico e/o di immagine di ogni ufficio.



- Per l'assegnazione del grado relativo al fattore/sottofattore "Risorse finanziarie (budget con visto di copertura)", il dato è ricavato dal Budget preventivo approvato nell'anno di riferimento alle Unità Analitiche individuate con nota dell'Area Economica-Finanziaria Prot. 155629 del 24/10/2018.
  - Per l'attribuzione del grado relativo al fattore/sottofattore "Rischio corruzione", il dato è ricavato dal Piano Prevenzione alla Corruzione dell'anno di riferimento.
4. La pesatura sarà svolta in riferimento alle situazioni organizzative fotografate alle seguenti date, in quanto risultano, con riferimento all'organigramma di Ateneo, le più rappresentative per l'anno di riferimento:
- 15 gennaio 2017
  - 01 aprile 2018
  - 01 gennaio 2019
5. Il punteggio finale per ogni struttura organizzativa è calcolato come somma ponderata dei singoli gradi attribuiti.
6. Le strutture organizzative sono ordinate per punteggio decrescente e le fasce sono determinate con i seguenti criteri:
- Per le posizioni in categoria EP sono previste 3 fasce, a cui dovrà essere attribuita un'indennità di importo decrescente, da definirsi in sede di CCIL:
    - 20% del totale delle ripartizioni in fascia 1;
    - 60% del totale delle ripartizioni in fascia 2;
    - 20% del totale delle ripartizioni in fascia 3;
  - Per le posizioni in categoria D sono previste 4 fasce, a cui dovrà essere attribuita un'indennità di importo decrescente, da definirsi in sede di CCIL:
    - 10% del totale degli uffici in fascia 1;
    - 30% del totale degli uffici in fascia 2;
    - 50% del totale degli uffici in fascia 3;
    - 10% del totale degli uffici in fascia 4.

Nel calcolo del numero di struttura organizzative da ricomprendere nelle varie fasce, i pari merito saranno inseriti nella fascia più alta.

7. Nel caso in cui una sia stata istituita una nuova struttura organizzativa in una data successiva a quelle di cui al punto 4, ne verrà eseguita la pesatura con i criteri definiti dal presente accordo.
8. Nel caso di mobilità interna, in una data successiva a quelle di cui al punto 4, di un responsabile di posizione organizzativa, saranno attribuite le indennità pro quota per le diverse posizioni ricoperte.

Allegato 1 – Modello pesatura posizioni categoria EP

Allegato 2 – Modello pesatura posizioni categoria D

DICHIAZIONE CONGIUNTA  
ACCORDO PESATURE POSIZIONI D – EP  
DEL

Le parti concordano che al fine dell'aggiornamento dei criteri per la pesatura delle posizioni D e EP per gli anni successivi al 2019 i miglioramenti da apportare al modello di cui al presente accordo dovranno individuare soluzioni alle criticità segnalate durante l'Assemblea del 1 aprile 2019 con particolare riferimento all'oggettività dei contenuti delle tabelle T1, T2, T3 che rappresentano gli strumenti con cui sono assegnati i gradi di pesatura delle dimensioni relative alla "Complessità gestionale e relazionale" e "Responsabilità e rischio".

Con riferimento alla consistenza del personale della struttura organizzativa le parti concordano che il modello fa riferimento al numero delle unità di personale che vi afferiscono e non degli addetti.