

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DI ADOZIONE DELLA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE DIRIGENZIALE
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA**

Il giorno 28.02.2018 alle ore 17:00 presso la sede dell'Università degli Studi di Perugia ha avuto luogo l'incontro tra:

L'Università degli Studi di Perugia nelle persone di:

Prof. Antonio DI MEO – Delegato del Rettore f.to Antonio DI MEO

Dott.ssa Tiziana BONACETO – Direttore Generale f.to Tiziana BONACETO

e la Delegazione sindacale per la contrattazione collettiva integrativa, come di seguito indicata:

F.L.C. - C.G.I.L: f.to Antonio MAIDA

C.I.S.L. FSUR: f.to Maria Beatrice MASSUCCI

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA: f.to Clara BIANCHI

Visto il D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e il D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009;

Visto il D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017 e il D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017;

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002/2005 - biennio economico 2002/2003 e 2004/2005 - sottoscritti il 5.03.2008;

Visto, in particolare l'art 4 del C.C.N.L. 2002/2005 citato, il quale individua le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa;

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzione ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il

quadriennio normativo 2006/2009 - biennio economico 2006/2007 e 2008/2009 - sottoscritti il 28.7.2010;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.05.2016 e del 20.12.2016 con cui sono stati individuati gli indirizzi e i criteri in merito alla riorganizzazione dei servizi della amministrazione ed è stato approvato il Progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale;

Visto il D.D.G. n. 368 del 30.12.2016 relativo alla riorganizzazione dell'Amministrazione centrale ed il D.D.G. n. 10 del 16.01.2017 di rettifica del precedente;

Considerato che la presente ipotesi di Contratto collettivo integrativo è sottoposta alle procedure di cui all'art. 40-*bis*, comma 1 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001;

Visto il verbale n. 6 del 20 febbraio 2018 del Collegio dei Revisori dei Conti;

Considerato che con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21.02.2018 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo di Adozione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia;

Al termine della riunione le parti concordano di sottoscrivere in via definitiva la seguente ipotesi di Contratto collettivo integrativo finalizzato all'adozione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità relativa alle Ripartizioni, alle Aree, agli Uffici/Servizi dell'Amministrazione centrale, del Polo Scientifico Didattico di Terni e del Centro Servizi Bibliotecari (CSB), unitamente alle figure di responsabilità ricondotte nell'incarico di Segretario Amministrativo delle strutture decentrate. Sotto il profilo soggettivo la presente metodologia si applica al personale tecnico amministrativo di categoria EP, D e C destinatario dei suddetti incarichi di responsabilità.

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1

Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente Protocollo, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, disciplina le materie ad esso riservate dall'art. 4 del CCNL 2002/2005 relativo all'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione sottoscritto il 5.03.2008 ed in particolare definisce i criteri per la graduazione delle posizioni di responsabilità dell'Ateneo relative alle Ripartizioni.
2. Sotto il profilo soggettivo la presente metodologia si applica al personale dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall'Università degli Studi di Perugia e al quale si applica il C.C.N.L. dell'Area VII del Comparto Università, destinatario degli incarichi di Dirigente delle Ripartizione.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente Protocollo decorre dalla data di sottoscrizione e i criteri per la graduazione delle posizioni di responsabilità di cui all'art. 1 sono da ritenersi applicabili in via sperimentale fino a successiva modifica, in quanto compatibili con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni di legge e/o contrattuali di modifica dell'istituto disciplinato nel presente contratto.

Art. 3

Criteri di graduazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni di responsabilità sono quelli di cui al Documento allegato al presente contratto (Allegato 1) che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.

Art. 4

Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Protocollo si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

Allegato 1

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

La presente proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni di responsabilità si colloca nell'ambito del mandato consegnato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2008 (delibera n. 17), come successivamente confermato in sede di approvazione del progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione di cui alla deliberazione assunta in data 20 dicembre 2016 e prende a riferimento le strutture (Ripartizioni/Aree/Uffici/Servizi) dell'Amministrazione centrale, del Polo di Terni e del Centro Servizi Bibliotecari (CSB), unitamente alle figure di responsabilità ricondotte nell'incarico di Segretario Amministrativo delle strutture decentrate. Sotto il profilo soggettivo la presente metodologia si applica al personale Dirigente e tecnico amministrativo di categoria EP, D e C destinatario dei suddetti incarichi di responsabilità.

La presente metodologia si propone l'obiettivo di fornire all'Amministrazione una disciplina organizzativa volta alla caratterizzazione e graduazione dei livelli di complessità e responsabilità mediante l'apprezzamento di un cruscotto di indicatori di "pesatura" quali-quantitativi in possesso dell'Amministrazione, diversamente modulati in relazione alla tipologia di responsabilità graduata. Tale approccio attribuisce al Direttore Generale il ruolo di valutatore sulla base degli elementi quantitativi acquisiti e predisposti dall'Ufficio *Organizzazione, formazione e welfare* della *Ripartizione del Personale* e dell'apprezzamento degli ulteriori indicatori qualitativi finalizzati alla ponderazione del grado di complessità di ciascuna struttura organizzativa all'interno del livellogramma generale delle posizioni istituite presso l'Ateneo.

Di seguito viene rimessa la tabella di individuazione dei soggetti proponenti distinti in relazione alle posizioni oggetto di valutazione, ai fini dell'attribuzione del profilo di fascia alle specifiche posizioni di responsabilità oggetto della presente proposta metodologica.

POSIZIONE	PROPONENTE	VALUTATORE
Ripartizione		Direttore Generale
Area	Dirigente (laddove presente)	
Ufficio/Servizio	Dirigente (su proposta del Responsabile di Area) Direttore CSB Responsabile Polo di Terni	
Segretario Amministrativo/Responsabile Amministrativo Polo TR	Direttore di Dipartimento/Centro/Polo	

Le risultanze del processo valutativo verranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e annualmente monitorate.

Al livello di graduazione di ciascun fattore di valutazione viene attribuito un valore numerico ponderale. La somma dei valori attribuiti ai singoli fattori determina il valore espressivo del livello di complessità di ciascuna posizione. Tale valore viene associato ad un corrispondente importo che costituisce la retribuzione di posizione/indennità spettante alla persona in ragione dell'incarico attribuito (associazione posizione-persona). Tale correlazione va operata avuto riguardo alle seguenti previsioni contrattuali:

Per il personale con qualifica dirigenziale: art. 26 e 27 CCNL 5.03.2008, art. 23 CCNL 28.07.2010 e art. 24 d.lgs. 165/2001. Compenso contrattuale: da € 11.786,61 a € 45.348,31 elevato entro il limite massimo del 15% dello stesso dalle Amministrazioni, ove dispongano delle relative risorse nell'ambito del fondo dell'art. 22, in presenza di strutture organizzative particolarmente complesse, approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, oppure di sedi o articolazioni periferiche che presentino situazioni di particolari difficoltà organizzative e funzionali, anche connesse al contesto ambientale e geografico, accertate dalle Amministrazioni con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

Per il personale EP: artt. 71, 75 e 79 CCNL 16.10.2008. Compenso contrattuale: da € 3.099 a € 12.912.

Categoria D, C e B, art 91 CCNL 16.10.2008. Compenso contrattuale da € 1.033 a € 5.165.

Al dipendente al quale vengano attribuiti più incarichi della medesima tipologia e di diversa pesatura spetta la retribuzione di posizione/indennità più alta che costituisce riferimento per l'eventuale maggiorazione della performance annuale.

Di seguito viene rimesso il cruscotto degli indicatori e dei pesi relativi a ciascuna tipologia di incarico

1. RESPONSABILITÀ DI RIPARTIZIONE (DIRIGENZA)

	FATTORE DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO
RESPONSABILITÀ DI RIPARTIZIONE	Dimensione Organizzativa (aree e uffici)	Fino a 6 strutture	N 7
		Da 7 a 12 strutture	N 10
		Più di 12 strutture	N 15
	Consistenza numerica delle risorse umane (calcolate al 31 dicembre dell'anno precedente)	Bassa (fino a 30 unità)	N 7
		Media (da 31 a 55 unità)	N 10
		Alta (da 56 unità)	N 15
	Volume delle risorse finanziarie gestite in sede di prima applicazione media del biennio 2015-2016 dal 2018 media del triennio	Basso (da € fino a € 5.000.000)	N 7
		Medio (da € 5.000.001 a € 30.000.000)	N 10
		Alto (da € 30.000.001)	N 15
	Attività amministrativa prodotta (Delibere, Decreti [D.R., D.D.G., Determinazioni])	Sotto la media (> 10%)	N 7
		Nella media (± 10%)	N 10
		Sopra la media (> 10%)	N 15
	Variabilità e complessità delle funzioni attribuite	Bassa (attività ripetitiva, procedure note e standardizzate, normativa chiara, da applicare)	N 7

FATTORE DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO
	Media (attività omogenee, procedure definite, normativa consolidata che richiede episodici adattamenti)	N 10
	Alta (attività variabile, procedure da adattare e normativa mutevole che richiede costante aggiornamento)	N 15
Relazioni interne ed esterne	Bassa numerosità, eterogeneità e complessità	N 7
	Media numerosità, eterogeneità e complessità	N 10
	Alta numerosità, eterogeneità e complessità	N 15
Profilo di responsabilità	Amministrativo/contabile	N 7
	Amministrativo/contabile/penale	N 10
PUNTEGGIO MASSIMO: 100		

ATTRIBUZIONE PROFILI DI FASCIA

FASCIA	DA	A	VALORE
A	71	100	€ 42.349,46
B	50	70	€ 33.879,57
C	0	49	€ 11.262,77

2. RESPONSABILITÀ DI AREA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE (Categoria EP)

	FATTORE DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO
RESPONSABILITÀ D'AREA	Articolazione Organizzativa	Fino a 2 uffici	N 7
		Da 2 a 4 uffici	N 10
		Più di 4 uffici	N 15
	Consistenza numerica delle risorse umane (calcolate al 31 dicembre dell'anno precedente)	Bassa (Fino a 3 unità)	N 7
		Media (Da 4 a 10 unità)	N 10
		Alta (Più di 10 unità)	N 15
	Attività amministrativa prodotta (Delibere, Decreti Determinazioni)	Sotto la media (< 15%)	N 7
		Nella media (\pm 15%)	N 10
		Sopra la media (> 15%)	N 15
	Volume delle risorse finanziarie gestite in sede di prima applicazione media del biennio 2015-2016 dal 2018 media del triennio	Basso (fino a € 700.000)	N 7
		Medio (da € 700.001 a € 2.000.000)	N 10
		Alto (da € 2.000.001)	N 15
	Variabilità e complessità delle funzioni attribuite	Bassa (attività ripetitiva, procedure note e standardizzate, normativa chiara, da applicare)	N 10
		Media (attività omogenee, procedure definite, normativa consolidata che richiede episodici adattamenti)	N 15
		Alta (attività variabile, procedure da adattare e normativa mutevole che richiede costante aggiornamento)	N 20

	Relazioni interne ed esterne	Bassa numerosità, eterogeneità e complessità	N 10
		Media numerosità, eterogeneità e complessità	N 15
		Alta numerosità, eterogeneità e complessità	N 20
	PUNTEGGIO MASSIMO: 100		

ATTRIBUZIONE PROFILI DI FASCIA

FASCIA	DA	A
A	71	100
B	49	70
C	0	48

3. RESPONSABILITÀ DI UFFICIO/ SERVIZIO DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE (Categoria D/C)

	FATTORE DI VALUTAZIONE	DESCRITTORE	PUNTEGGIO
RESPONSABILITÀ DI SERVIZIO / UFFICIO	Consistenza numerica delle risorse umane (calcolate al 31 dicembre dell'anno precedente)	Bassa (Fino a 2 unità)	N 10
		Media (Da 3 a 5 unità)	N 15
		Alta (Più di 5 unità)	N 20
	Attività amministrativa prodotta (Delibere, Decreti Determinazioni)	Sotto la media (> 15%)	N 10
		Nella media (\pm 15%)	N 15
		Sopra la media (> 15%)	N 20
	Volume delle risorse finanziarie gestite in sede di prima applicazione media del biennio 2015-2016 dal 2018 media del triennio	Basso (fino a € 300.000)	N 10
		Medio (da € 300.001 a € 800.000)	N 15
		Alto (da € 800.001)	N 20
	Variabilità e complessità delle funzioni attribuite	Bassa (attività ripetitiva, procedure note e standardizzate, normativa chiara da applicare)	N 10
		Media (attività omogenee, procedure definite, normativa consolidata che richiede episodici adattamenti)	N 15
		Alta (attività variabile, procedure da adattare e normativa mutevole che richiede costante aggiornamento)	N 20

	Relazioni interne ed esterne	Bassa numerosità, eterogeneità e complessità	N 10
		Media numerosità, eterogeneità e complessità	N 15
		Alta numerosità, eterogeneità e complessità	N 20
	PUNTEGGIO MASSIMO: 100		

ATTRIBUZIONE PROFILI DI FASCIA

FASCIA	DA	A
A	61	100
M	0	60

4. RESPONSABILITÀ DI SEGRETARIO AMMINISTRATIVO DI DIPARTIMENTI/CENTRI E RESPONSABILE AMMINISTRATIVO DEL POLO DI TERNI (Categoria D)

	FATTORE DI VALUTAZIONE	DESCRITTORE	PUNTEGGIO	
RESPONSABILITÀ DEI SEGRETARI AMMINISTRATIVI	Consistenza numerica delle risorse umane del Dipartimento/Centro di Servizi (calcolate al 31 dicembre dell'anno precedente)	Bassa (fino a 15 unità)	N 15	
		Media (da 16 a 30 unità)	N 20	
		Alta (da 31 unità)	N 25	
	Volume delle risorse finanziarie gestite	Basso (fino a € 1.000.000)	N 15	
		Medio (da € 1.000.001 a € 3.000.000)	N 20	
		Alto (da € 3.000.001)	N 25	
	Numero degli studenti iscritti (iscritti e immatricolati) ai corsi attivati dal Dipartimento/Centro di Servizi (valore consolidato riferito all'anno accademico precedente)	Basso (Fino a 500 unità)	N 15	
		Medio (Da 501 a 1000 unità)	N 20	
		Alto (Più di 1000 unità)	N 25	
	Numero progetti di ricerca attivi nell'anno (media aritmetica al 31 dicembre dell'anno precedente)	Bassa (< 15% rispetto alla)	N 15	
		Media (± 15% rispetto alla media)	N 20	
		Alta (> 15% rispetto alla media)	N 25	
				PUNTEGGIO MASSIMO: 100

ATTRIBUZIONE PROFILI DI FASCIA

FASCIA	DA	A
A	71	100
M	0	70

ooOOoo