



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

## IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER L'APPLICAZIONE DEI C.C.N.L. 16/10/2008 e 12/03/2009

Anno 2012

Il giorno ..... 2012 alle ore ..... presso la sala del Consiglio di Amministrazione ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Prof. Giuseppe FAITA .....

Dr. Giuseppino MOLINARI .....

e la Delegazione di parte sindacale rappresentata da

le Rappresentanze Sindacali Unitarie: .....

ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

C.I.S.L. Università .....

F.L.C. - C.G.I.L. ....

U.I.L. – P.A. ....

Le parti concordano sulla tabella allegata (all.to 1) relativa alla costituzione dei fondi artt. 87 e 90 CCNL 16/10/08, fondi per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale e per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità che, per l'anno 2012, ammontano complessivamente **€1.708.687,00** – cifra corrispondente a quanto certificato dai revisori in data 16/07/2012. La somma risulta già allocata a tale scopo dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del bilancio di previsione 2012 in data 20/12/2011.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

Le parti sono consapevoli che tale previsione dell'importo del Fondo Trattamento Accessorio, che verrà allocato anche in sede di bilancio preventivo 2013, potrebbe poi subire modifiche a seguito dell'applicazione di nuove disposizioni normative e della certificazione da parte dei revisori dei conti.

Le parti, stante le decurtazioni apportate dalle disposizioni di legge in materia a quanto preventivato lo scorso anno, concordano per l'anno 2012 la seguente modifica della suddivisione delle risorse disponibili tra i diversi istituti contrattualmente previsti rispetto a quanto stabilito nell'accordo del 6/2/2012:

Tipologia	2012 Accordo 6/2/2012	2012 Fondo certificato
art. 91, c. 1 ind. resp. ctg. B-C-D- art. 91, c. 3 ind. resp. ctg. D	335.000	335.000
art. 88, c. 2 a) PEO	55.000	----
art. 88, c. 2 c) rischio ecc. -	180.000	180.000
art. 88, c. 2 f) = 564 € a.l.	547.810	543.687
art. 90 retr. posizione e risultato EP	500.000	500.000
art. 86 lavoro straordinario	170.000	150.000
<b>TOTALE stanziato</b>	<b>1.787.810</b>	<b>1.708.687</b>
<b>TOTALE assegnato</b>	<b>1.787.810</b>	<b>1.708.687</b>

**Per l'anno 2012** le parti concordano di erogare le indennità di responsabilità di cui all'art. 91 c. 1 e c. 3 sulla base della metodologia di pesatura delle posizioni e di valutazione adottate dall'Ateneo.

La metodologia (*Job Evaluation*) di pesatura degli incarichi si fonda sulla logica organizzativa secondo cui ogni posizione esiste in quanto ad essa è assegnata una missione dell'Ente e per compiere tale missione sono necessarie competenze (tecniche, gestionali, esperienziali) e assunzione di responsabilità.

Le posizioni previste dalla metodologia, in modo decrescente rispetto alla complessità di indicatori, sono: *Multifunctional Manager, Manager, Middle Manager, Consultant, Professional, Specialist e Employees*. Ognuna delle posizioni può essere relativa ai quattro processi individuati: Integrazione, Amministrativo, Produzione, Relazioni esterne.

Le posizioni sono valutate tramite l'individuazione di tre categorie (conoscenze, capacità propositive e di *problem solving*, dimensione economica da presidiare), ognuna delle quali misurata da alcuni indicatori (competenza ed esperienza richieste per una certa posizione organizzativa, tipologia di attività, numero delle persone gestite, contesto nel quale si opera, livello di autonomia decisionale, grado di difficoltà per processo, valore economico gestito, tipo di impatto del volume economico e livello di controllo).



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

Per ogni categoria viene determinato in modo analitico il peso della stessa sulla posizione e la somma dei tre pesi permette di ottenere il valore complessivo della posizione all'interno dell'organizzazione. Tale valore è raggruppato in fasce omogenee di punteggi (classi o livelli), che si pongono come riferimento della valutazione e a cui vengono associati elementi di politica retributiva e sviluppo delle Risorse.

La metodologia è stata applicata a tutti i responsabili individuati con specifici provvedimenti nel corso degli anni (ad esempio dirigenti, capi servizio, segretari amministrativi di Dipartimento, responsabili di laboratorio, etc).

## A) Personale di categoria EP – art. 76

Si propone di confermare le indennità stabilite con l'accordo precedente, ossia di attribuire le indennità a seconda delle seguenti fasce:

da 3099 a 4999 euro

da 5000 a 9000 euro

da 9001 a 12000 euro

In particolare al personale di categoria EP che non risulta titolare di alcun incarico verrà attribuita l'indennità minima prevista dal CCNL.

Alle posizioni organizzative con grado di responsabilità:

- basso verrà attribuito il valore centrale della fascia 1 (4000 euro);
- medio basso verrà attribuito il valore inferiore della fascia 2 (5000 euro);
- medio verrà attribuito il valore centrale previsto dalla fascia 2 (7000 euro);
- medio alto verrà attribuito il valore inferiore della fascia 3 (9000 euro)
- alto verrà attribuito il valore superiore della fascia 3 (12000 euro)

Per i titolari di incarichi aggiuntivi ad interim il trattamento economico complessivo è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo corrispondente al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto.

Nel caso in cui i titolari di posizioni organizzative **di ctg EP** abbiano ricevuto quale compenso conto terzi complessivamente pagato nel 2011 un importo >10.000 euro, l'indennità ordinariamente spettante risulta quella sopra determinata, ma ai fini di una maggior equità retributiva, a tali figure verrà decurtato l'ammontare del compenso conto terzi, fino ad un massimo di 8.000 euro, attraverso una riduzione del 40% dell'eccedenza rispetto al valore sopra indicato di 10.000 euro. Il totale delle somme decurtate verrà assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

## **Art. 76 c.4 e c.5 Retribuzione di risultato personale di categoria EP**

In applicazione del Piano della Performance 2012, è stato introdotto il meccanismo della valutazione “a cascata” per i Responsabili di Servizio dell’Amministrazione Centrale.

La loro performance è espressa in relazione ai seguenti aspetti:

- a. 20% risultato complessivo del dirigente di riferimento;
- b. 20% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di area che ricadono nel settore di attività gestito dal Servizio;
- c. 10% soddisfazione espressa dagli utenti in relazione ai servizi gestiti;
- d. 50% comportamenti organizzativi.

In analogia a quanto stabilito per i dirigenti, la valutazione relativa al punto b) verrà effettuata in base ad una scala discreta a 5 valori:

- 1 – Minimo
- 2 – Soglia
- 3 – Intermedia: superiore al minimo ma ancora non adeguata al target
- 4 – Target
- 5 – Eccellente

Con riferimento al punto d. la valutazione dei comportamenti organizzativi, si baserà sul punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

La valutazione verrà effettuata in base ad una scala discreta a 5 valori:

- 1 – Minimo
- 2 – Soglia
- 3 – Buono
- 4 – Ottimo
- 5 – Eccellente

Per il restante personale di categoria EP la retribuzione di risultato riguarderà i seguenti fattori:

- a) 50% in base ai comportamenti organizzativi rilevati
- b) 20% in base al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali.
- c) 30% in base alla verifica della qualità del contributo apportato all’unità organizzativa di appartenenza.

Il comma 4 dell’art.76 del CCNL vigente prevede che la retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione, sia compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

Vista l’entità del Fondo, anche per il 2012 si stabilisce che l’importo dell’indennità di risultato potrà essere al massimo pari al 25%.

La tabella evidenzia i livelli di valutazione e la correlazione con i livelli premiali.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

Punteggio	% raggiungimento
Minimo	10
Sufficiente	15
Buono	20
Ottimo - Eccellente	25

## **B) Personale di categoria D art. 91 c.3 e personale di categoria B, C, e D art. 91 c.1**

grado di responsabilità rilevato dall'applicazione della metodologia e relativa indennità:

bassa: 1033 euro

medio bassa: 1800 euro

medio alta: 2400 euro

alta: 3000 euro

Per il personale di categoria D al quale è stato attribuito un incarico di capo servizio l'indennità annua lorda sarà pari a 5.165 euro.

Per le indennità erogate ex art. 91 c. 3, l'importo stabilito è da intendersi complessivo, pertanto il 70% verrà erogato sulla posizione e il 30% costituirà la parte variabile, definita in funzione dei risultati.

## **Segretari amministrativi (categorie D e EP)**

Alla luce della riorganizzazione delle strutture decentrate gli incarichi attribuiti ai segretari amministrativi di dipartimento sono stati ripesati con la metodologia sopra descritta.

Sulla base della complessità delle strutture (numero PTA assegnato, totale entrate di bilancio), si propone di attribuire le seguenti indennità:

Dipartimenti medio-grandi: 5.000 euro

Dipartimenti piccoli e Centri grandi: 4.000 euro

Centri medio-grandi: 3.000 euro

Centri piccoli: 1.033 euro

Nel caso in cui i titolari di posizioni organizzative abbiano ricevuto un compenso conto terzi complessivamente pagato nell'anno 2011 di importo > 5.000 euro, l'indennità ordinariamente spettante risulta quella sopra determinata, ma ai fini di una maggior equità retributiva, a tali figure verrà decurtato l'ammontare del compenso conto terzi della cifra corrispondente alla differenza tra l'indennità di posizione ricevuta e la minima prevista, ossia 1033 euro. Il totale delle somme decurtate verrà assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

## **Art. 91 c.4 Retribuzione di risultato personale di categoria D**

La verifica dei risultati sarà effettuata nel seguente modo:

- a) 50% in base al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali.
- b) 50% in base alla verifica della qualità del contributo apportato all'unità organizzativa di appartenenza.

In analogia a quanto stabilito per dirigenti ed EP, la valutazione relativa ai punti a) e b) verrà effettuata in base ad una scala discreta a 5 valori:

- 1 – Minimo
- 2 – Soglia
- 3 – Intermedia: superiore al minimo ma ancora non adeguata al target
- 4 – Target
- 5 – Eccellente

La media dei punteggi attribuita ai punti a) e b) determinerà l'importo percentuale dell'indennità:

- 10% - media 1
- 15% - media tra 1,1 e 2
- 20% - media tra 2,1 e 3
- 25% - media tra 3,1 e 3,9
- 30% - media tra 4 e 5

## **C) compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonche' la reperibilita' collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi d'urgenza – personale ctg. B, C e D**

- 1. Indennità autisti (disponibilità autisti + rischio guida)
- 2. Indennità seggi elettorali
- 3. Indennità sportello
- 4. Indennità sedute di laurea
- 5. Indennità di cassa
- 6. Indennità stabularisti
- 7. Indennità di rischio generico
- 8. Indennità reperibilità LENA e Medicina Legale
- 9. Indennità di reperibilità di Ateneo

Le predette indennità verranno corrisposte con gli stessi criteri utilizzati nell'anno 2011 salvo le seguenti modifiche per l'anno 2012:



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

## 2) Indennità seggi elettorali

Verrà corrisposta solo al personale che prenderà parte alle elezioni degli organi istituzionali dell'Ateneo (CdA, SA, Rettore, RSU); laddove l'incarico sia ricoperto da più persone per sostituzione, verrà suddiviso.

## 3) Indennità sportello

Sia per personale con sede di lavoro presso il Servizio Segreterie Studenti che presso il Centro di Orientamento si erogherà la somma di 500 euro a.l. commisurata alla presenza in servizio.

**D)** Concordano inoltre che l'erogazione dell'**indennità fissa mensile** di cui all'art. **88, c. 2 lett. f)** venga distribuita sulla base dei risultati del processo di valutazione del personale, riferita all'anno 2011.

Tali risultati consentiranno la collocazione del personale in classi. La modalità di inserimento dei singoli nelle classi verrà concordata al termine del processo tutt'ora in corso.

**E)** Le parti concordano che, per ciascun anno, gli eventuali residui verranno sommati a quanto distribuito come indennità fissa mensile e ripartiti secondo i criteri di cui al punto D) salvo vincoli normativi di destinazione.

## NOTA DI INTENTI ANNO 2013

Si rende necessario avviare un processo di ricognizione degli incarichi assegnati al personale, in quanto gli stessi devono essere attribuiti in via esclusiva dal Direttore Generale. Pertanto nei prossimi mesi verranno richieste specifiche ai fini di poter determinare gli incarichi e definire il compenso.

Gli incarichi di responsabilità, a decorrere dal 1 gennaio 2013, saranno tutti attribuiti dal Direttore Generale su proposta del responsabile di struttura. Tali incarichi verranno pesati secondo la metodologia in uso, che darà luogo a livelli differenti di responsabilità, la cui remunerazione sarà oggetto di contrattazione. Si sottolinea che l'applicazione della metodologia di pesatura degli incarichi, basandosi su dati relativi all'anno in corso, potrebbe dar luogo, a parità di incarico, a livelli di responsabilità diversi dall'anno precedente.

Inoltre per l'anno 2013, alla luce dello storico e del nuovo assetto organizzativo dell'Ateneo, si propone di non corrispondere le indennità di sportello, di seduta di laurea e di cassa.

Le indennità autisti e le indennità stabulario saranno oggetto di revisione.