

I
- - -
U
- - -
A
- - -
V

Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana
30135 Venezia
www.iuav.it
c.f. 80009280274
p. iva 00708670278

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2012

VISTO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 siglato il 16 ottobre 2008 e quello relativo al biennio economico 2008-2009 siglato in data 12 marzo 2009;

la Legge 6 agosto 2008, n. 133, e in particolare l'art. 67 comma 5 che prevede, a decorrere dal 2009, la riduzione del 10% del Fondo per il salario accessorio, calcolato sul Fondo certificato per il 2004;

il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7 in materia di contrattazione integrativa;

il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella Legge 30 luglio 2010, n. 122, e in particolare l'art. 9;

l'Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego, sottoscritta il 4 febbraio 2011 tra Governo e organizzazioni sindacali;

la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 febbraio 2011, n. 1 in materia di applicazione del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze;

la lettera circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 5 aprile 2011, n. 7 in materia di chiarimenti applicativi del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

la lettera circolare del Dipartimento dell'Economia e delle Finanze del 15 aprile 2011, n. 12 in materia di chiarimenti applicativi del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78;

il Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito nella Legge 15 luglio 2011, n. 111, e in particolare l'art. 16;

il Decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in particolare l'articolo 5;

il Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito con modifica nella Legge 7 agosto 2012, n. 135 e in particolare l'art. 5, commi 11, 11-bis, 11-ter;

il C.C.I., sottoscritto in data 13 gennaio 2012

CONSIDERATO

che, ai sensi dell'art. 9 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, gli istituti contenuti nel presente accordo saranno mantenuti validi fino alla nuova tornata contrattuale;

PREMESSO

che l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/2009, ribadisce il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici". In particolare, con riferimento alla finalizzazione del trattamento accessorio ai risultati, agli obiettivi e alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa, è necessario rispettare il principio di corrispettività previsto dall'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 in base al quale "le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

che il presente Contratto Collettivo Integrativo per il 2012 è improntato, per quanto riguarda l'attribuzione del trattamento accessorio, a principi di selettività riferita agli istituti incentivanti la produttività e qualità della prestazione lavorativa; per tali istituti, comprese le progressioni economiche, è obbligatoria una valutazione in coerenza con i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009 che prevede, comunque, un sistema graduale di applicazione delle disposizioni in materia di contrattazione integrativa;

I
- - -
U
- - -
A
- - -
V

Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana
30135 Venezia
www.iuav.it
c.f. 80009280274
p. iva 00708670278

che in particolare, considerato l'attuale periodo di transizione, tra la piena attuazione del D.Lgs. n. 150/2009 e l'ultrattività degli istituti disciplinati dal CCNL del comparto Università - quadriennio normativo 2006-2009 - stipulato in data 16 ottobre 2008 e tuttora vigente a seguito di quanto disposto dall'art. 9, comma 17, del DL n. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010, che ha previsto il blocco delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale pubblico contrattualizzato, il presente Contratto Collettivo Integrativo prevede l'erogazione dell'Indennità Accessoria Mensile anche per il triennio 2011-2013, secondo quanto previsto dall'art. 88, comma 2, lettera f), del CCNL 16 ottobre 2008 e dall'art. 41, comma 4, del CCNL 27 gennaio 2005. Tale Indennità Accessoria Mensile, da erogare per dodici mensilità, è stata istituita dal CCNL 27 gennaio 2005 ed è stata concepita e attuata come un emolumento che, seppure accessorio, avrebbe comunque avuto i caratteri di fissità e ricorrenza. Ciò è confermato anche dall'art. 83 del CCNL del 16 ottobre 2008 "struttura della retribuzione" che prevede, tra le componenti del trattamento accessorio, anche l'indennità mensile predetta come voce specifica della retribuzione;

che tale indennità deve infatti essere considerata come trattamento economico ordinariamente spettante, in quanto originata dalla contrattazione collettiva che ne prevede le caratteristiche, le modalità di attribuzione, nonché la fonte di finanziamento, lasciando alla contrattazione integrativa la determinazione dei criteri distributivi e il quantum da erogare;

che l'erogazione di tale indennità e la sua percentuale di incidenza sul Fondo per il salario accessorio sono in piena coerenza con quanto specificato nella circolare della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, la quale chiarisce che la disposizione dell'art. 40, comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001 che impone di "destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo" presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione attuabile solo con i successivi contratti collettivi, stante il blocco per il triennio 2010-2012, e che sarà realizzata presumibilmente con la tornata 2013-2015;

che ai sensi dell'art. 9, comma 1, del DL n. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010: "per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio, non può superare in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010", ai vincitori della procedura selettiva dell'istituto della PEO saranno riconosciuti soltanto gli effetti giuridici;

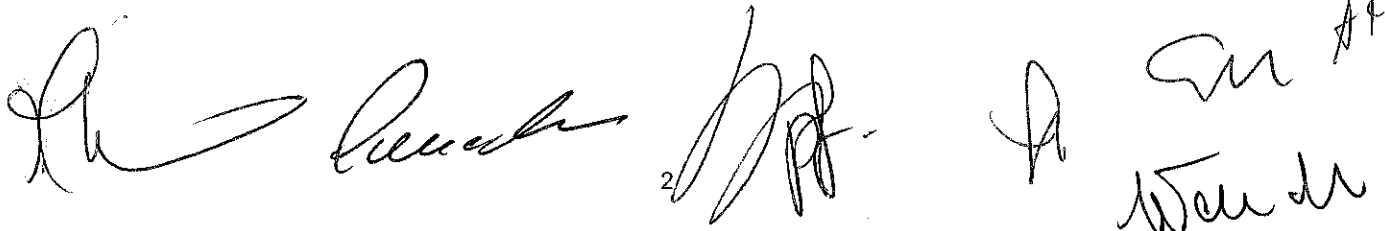
che ai sensi del citato art. 9, comma 1, del DL n. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 l'erogazione dei compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, all'indennità di responsabilità, alla retribuzione di posizione e risultato e al lavoro straordinario devono intendersi come effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva e pertanto non rientranti nel trattamento ordinariamente spettante, così come chiarito dalla circolare del Dipartimento dell'Economia e delle Finanze del 15 aprile 2011, n. 12/2011;

che ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

che il CCNL del 16 ottobre 2008 prevede due indennità che remunerino le responsabilità del personale degli Atenei: una a favore del personale inquadrato nelle categorie B, C e D al quale siano attribuite posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità; un'altra a favore del personale di cat. D cui siano stati assegnati specifici incarichi di responsabilità che vengono retribuiti con un'indennità di importo variabile, calibrata sul livello di responsabilità, complessità e specializzazione della posizione ricoperta;

che a decorrere dal 2008 nella Università IUAV di Venezia è stato introdotto un sistema di pesatura delle posizioni organizzative (job evaluation) e che tale sistema consente una maggiore trasparenza nella correlazione tra le posizioni individuate e le relative retribuzioni;

tutto ciò premesso e considerato, le parti sottoscrivono quanto segue.



Art. 1 – Premesse e durata

1. Le premesse richiamate nel presente Contratto Collettivo Integrativo (in seguito C.C.I.) ne costituiscono parte integrante e sostanziale e hanno, a ogni effetto, valore di Accordo.
2. Il presente contratto integrativo ha validità dalla data della sua sottoscrizione definitiva fino al 31 dicembre 2012.
3. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.

Art. 2 – Procedura di ratifica del C.C.I.

1. L'ipotesi di C.C.I. siglato dalle delegazioni viene confermato sulla base dei seguenti atti:
 - controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - autorizzazione del Consiglio di Amministrazione al Presidente della delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione del C.C.I., trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti;
 - sottoscrizione definitiva del C.C.I. da parte delle delegazioni.
2. Il testo sottoscritto viene trasmesso all'ARAN.

Art. 3 – Ambiti di applicazione del C.C.I.

1. Il presente C.C.I. dispone sulle seguenti materie:
 - ripartizione delle risorse di cui all'art. 87 del CCNL vigente;
 - ripartizione delle risorse di cui all'art. 90 del CCNL vigente;
 - criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale;
 - criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria;
 - criteri generali per la corresponsione dei compensi per turno o disagio;
 - linee di indirizzo e programmazione generale per le attività di formazione e aggiornamento professionale;
 - criteri generali per la ripartizione delle risorse per il lavoro straordinario tra le strutture;
 - criteri generali per il fondo servizi sociali;
 - telelavoro;
 - criteri generali in materia di indennità di responsabilità;
 - utilizzo del fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi comunitari;
 - indennità accessoria mensile;
 - criteri generali per la creazione e l'aggiornamento di un sistema di monitoraggio dei processi dell'organizzazione.

Art. 4 - Ripartizione delle risorse di cui all'art. 87 del CCNL vigente

1. Le risorse economiche relative all'anno 2012 sono definite sulla base della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti considerata la riduzione prevista dall'art. 9 comma 2-bis del DL 31 maggio 2010, n. 78.
2. La ripartizione delle risorse economiche tra i vari istituti previsti è stabilita, per quanto riguarda le risorse per l'anno 2012, nella TABELLA A allegata al presente C.C.I.. Ai sensi dell'art. 88 comma 5 del CCNL vigente, le eventuali economie nell'istituto della "indennità di Responsabilità" potranno essere riutilizzate negli anni successivi e per il medesimo istituto al fine di garantire la sostenibilità economica delle variazioni previste dal successivo articolo 13 del presente C.C.I. e nel caso di modifiche agli incarichi in seguito a variazioni nell'organizzazione dell'Ateneo.

Art. 5 - Ripartizione delle risorse di cui all'art. 90 del CCNL vigente

1. Le risorse economiche messe a disposizione per il fondo previsto dall'art. 90 del CCNL vigente relative all'anno 2012 sono definite sulla base della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti considerata la riduzione del 10% ex lege 133/2008 e dell'ulteriore riduzione prevista dall'art. 9 comma 2-bis del DL 31 maggio 2010, n. 78. Il totale complessivo delle risorse è indicato nella TABELLA A allegata al presente C.C.I..

2. L'amministrazione si impegna a stabilire la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto alla pesatura delle posizioni organizzative definita sulla base del sistema di job evaluation in essere, ai sensi

I
- - -
U
- - -
A
- - -
V

Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana
30135 Venezia
www.iuav.it
c.f. 80009280274
p. iva 00708670278

dell'art. 76 del CCNL vigente. In relazione a quanto previsto dal comma 3 dell'art. 76 del CCNL vigente e al mutamento degli incarichi in seguito alla definizione della nuova articolazione della struttura gestionale dell'Ateneo, l'ammontare della retribuzione delle singole posizioni potrà subire variazioni annualmente contenute, di norma, nella misura del 10%, fino all'adeguamento al valore della retribuzione di posizione definito mediante il sistema di pesatura in essere.

3. Le retribuzioni di risultato saranno legate alla valutazione delle prestazioni secondo la TABELLA D. In caso di valutazione positiva, la retribuzione di risultato sarà compresa tra il 10% e il 30% dell'indennità di posizione, secondo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 76 del CCNL vigente, nei limiti della disponibilità del fondo previsto dall'art. 90 del CCNL vigente e considerata la maggiorazione di cui al successivo articolo 7 del presente C.C.I.

4. In coerenza al dettato dell'art. 4 del presente C.C.I., le eventuali economie nell'istituto della "Retribuzione di posizione e risultato EP" potranno essere riutilizzate, per il medesimo istituto, al fine di garantire la sostenibilità economica delle variazioni previste dal precedente comma 2 e nel caso di modifiche agli incarichi in seguito a variazioni nell'organizzazione dell'Ateneo.

5. A seguito di valutazione delle prestazioni non positiva l'incarico sarà revocato ai sensi dell'art. 75 del CCNL vigente.

Art. 6 - Criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale

1. Il sistema di incentivazione del personale è correlato alla valutazione delle prestazioni e in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance 2012-2014, elaborato dall'Ateneo ai sensi del D.lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni della CIVIT e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2012.

2. Le risorse previste per l'istituto della produttività sono destinate nella misura dell'80% alla produttività individuale e nella misura del 20% alla produttività collettiva.

3. Nella TABELLA B sono indicate le modalità di distribuzione delle risorse destinate alla produttività individuale sulla base della valutazione delle prestazioni al personale di categoria C e D che non percepisca l'indennità di cui al comma 3 dell'art. 91 del CCNL vigente. La quota di produttività individuale, rapportata all'orario di lavoro e al periodo di servizio svolto nell'anno (*Full Time Equivalent annuo*), viene determinata sulla base della disponibilità dell'istituto della produttività individuale.

4. La produttività collettiva viene divisa tra le aree dirigenziali dell'Ateneo proporzionalmente ai risultati della misurazione degli indicatori assegnati alle stesse aree e alle strutture organizzative afferenti, misurazione ponderata al totale del personale Full Time Equivalent annuo assegnato alle aree. La produttività sarà, quindi, distribuita equamente, in rapporto al Full Time Equivalent annuo, al personale C e al personale D che non percepisca l'indennità di cui al comma 3 dell'art. 91 del CCNL vigente sulla base delle quote definite per ogni area dirigenziale.

5. Il personale afferente ai Servizi di staff del Rettorato e della Direzione saranno considerati come appartenenti a un'unica area ai fini del comma 4.

Art. 7 - Criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria

1. Le parti concordano di non procedere all'attivazione di selezioni ai fini delle progressioni economiche all'interno della categoria per l'anno 2012.

Art. 8 - Criteri generali per la corresponsione dei compensi per turno

1. Fino al rinnovo del contratto di servizio per le portinerie, si prevede la corresponsione del compenso per turno a favore del personale afferente alla portineria dell'ex Cotönificio.

4

Art. 9 - Linee di indirizzo e programmazione generale per le attività di formazione e aggiornamento professionale

1. Le parti concordano di programmare le attività di formazione e aggiornamento, che verranno opportunamente distinte dalla attività di addestramento necessarie per l'introduzione di nuove procedure e nuove modalità operative, attività, queste ultime che non graveranno sui fondi per le voci previste dal presente articolo, secondo i seguenti indirizzi:

- a) formazione organizzativa, finalizzata all'accrescimento di competenze legate allo sviluppo del sistema organizzativo e al miglioramento dei processi lavorativi (sviluppo dei processi istituzionali, supporto ai ruoli organizzativi e alle comunità di conoscenze, organizzazione per processi e gestione dei progetti);
- b) formazione specialistica, finalizzata allo sviluppo di esperienze, conoscenze e tecniche specifiche, legate alle discipline di riferimento del ruolo svolto e all'ambito organizzativo di riferimento (percorsi formativi per area o comunità professionale e gestione di percorsi individuali);
- c) apprendimento pratico, finalizzato all'acquisizione di conoscenze e tecniche per l'impiego di strumenti applicativi di base (gestione basi dati, elaborazione dati e report, strumenti informatici, gestione delle informazioni, nuovi software).

2. Per lo sviluppo di attività di formazione e aggiornamento professionale del personale possono essere stipulate convenzioni con altre università o istituzioni per l'accesso a corsi di formazione e per l'utilizzo di centri specialistici e laboratori, anche linguistici.

Art. 10 - Criteri generali per la ripartizione delle risorse per il lavoro straordinario tra le strutture

1. Le parti concordano di ripartire, annualmente, le risorse per il lavoro straordinario tra le strutture con una prima assegnazione in relazione alle unità di personale assegnate (in servizio a tempo pieno o con part-time verticale), pari al 40% del monte ore totale previsto, al fine di garantire la gestione delle emergenze. La restante assegnazione avverrà sulla base della presentazione di richieste motivate, mettendo a disposizione della Direzione Amministrativa una quota di risorse pari al 10% del monte ore totale per eventuali ulteriori assegnazioni, da autorizzare in corso d'anno, in relazione a:

- ragioni organizzative (picchi di attività, nuove attività di carattere temporaneo);
- ragioni sostitutive (assenze prolungate per malattia e/o maternità in periodi di attività consistente);
- motivazioni progettuali (legate alla realizzazione di progetti approvati dalla Direzione Amministrativa).

2. Per usufruire di ulteriori assegnazioni, i dirigenti di area dovranno presentare richiesta motivata alla Direzione Amministrativa con quantificazione delle ore necessarie.

3. La Direzione Amministrativa valuta la congruenza della richiesta, consolidandola con le altre, e autorizza l'eventuale ulteriore assegnazione.

4. Il rendiconto trimestrale verrà inviato per conoscenza alla rsu.

5. Il limite pro-capite viene confermato in 40 ore bimestrali, nel rispetto del monte ore annuo pro-capite di 240 ore.

Art. 11 - Criteri generali per il fondo servizi sociali

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 lettera m) del CCNL vigente le parti concordano di definire attraverso un'apposita sessione negoziale i criteri generali per la gestione dei fondi messi a bilancio dall'Amministrazione, come indicato dall'art. 60, comma 5, del CCNL vigente, per le attività socio-assistenziali per il personale.

Art. 12 - Telelavoro

1. A conclusione del progetto di monitoraggio dei processi dell'organizzazione saranno individuate le attività per le quali attivare progetti di telelavoro secondo le modalità previste dal "Regolamento sul telelavoro" attualmente vigente.

2. In fase sperimentale e in deroga a quanto previsto dal precedente comma, potrà essere attivata una postazione di telelavoro, anche parziale, entro il 2012 senza ricorso al bando.

Art. 13 - Criteri generali in materia di indennità di responsabilità

1. Le parti concordano di erogare l'indennità di responsabilità secondo quanto previsto dall'art. 91 commi 1 e 3 del CCNL vigente.
2. In particolare, ai sensi del comma 1 del predetto articolo, l'amministrazione si impegna a erogare un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, pari a € 500,00 a tutto il personale cui è attribuita una posizione organizzativa o funzione specialistica o di responsabilità, a seguito dei provvedimenti di organizzazione adottati. L'amministrazione inoltre si impegna, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo, a erogare un'ulteriore indennità di responsabilità per specifici e qualificati incarichi conferiti al predetto personale, definita sulla base della pesatura del sistema di job evaluation in essere, coerentemente a quanto previsto dall'art. 5 del presente C.C.I., il cui importo è compreso tra un minimo di € 1.033,00 e un massimo di € 5.165,00 così come definito dall'art. 91, comma 4 del CCNL vigente.
3. Un terzo dell'indennità erogata ai sensi del comma 3 dell'art. 91 del CCNL vigente sarà corrisposta a seguito di valutazione positiva delle prestazioni così come specificato nella TABELLA C.
4. Il dipendente che percepisce l'indennità di cui al comma 3 dell'art. 91 del CCNL vigente non partecipa alla distribuzione delle risorse legate alla produttività individuale e collettiva di cui all'art. 6 del presente C.C.I.
6. L'incarico assegnato potrà essere revocato a seguito di valutazione non positiva.

Art. 14 - Utilizzo del fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi comunitari

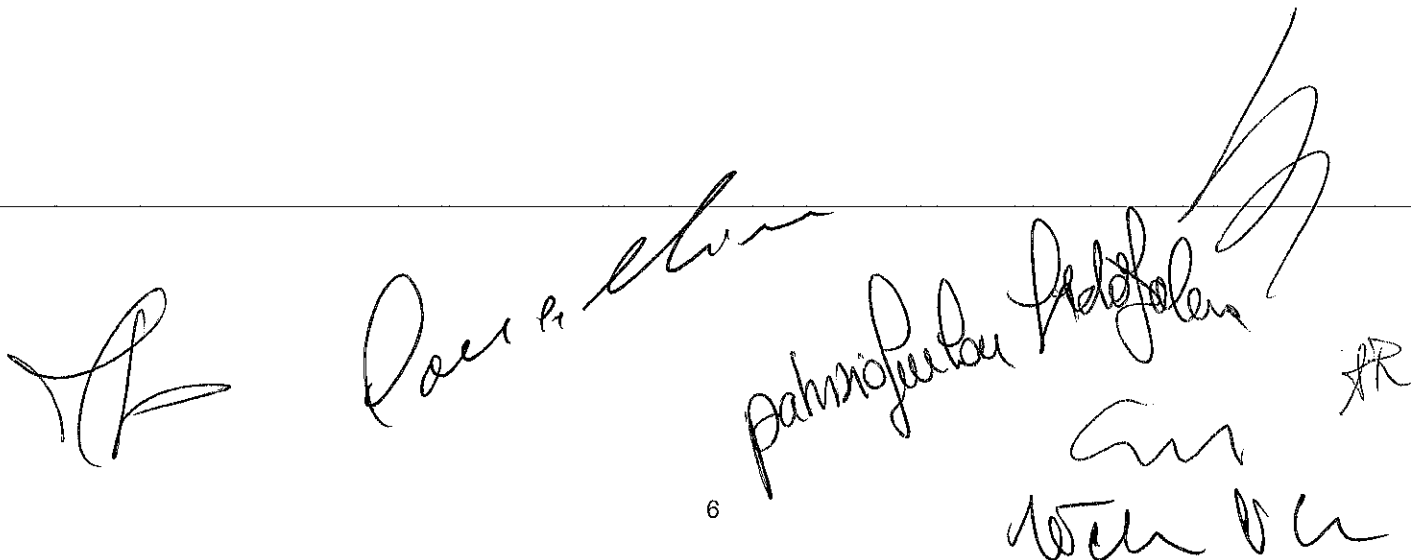
1. Le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 4 del Decreto legge 28 maggio 1981, n. 255, dell'art.4 del Regolamento IUAV DD 31 ottobre 1983, n. 159, e dell'art. 5 comma d) del Regolamento di Ateneo per lo svolgimento di attività convenzionale, concordano che le risorse finanziarie destinate al Fondo comune di Ateneo, nella quota del 10%, saranno ripartite in misura uguale pro-capite a tutto il personale tecnico amministrativo in servizio.

Art. 15 – Indennità accessoria mensile

1. L'indennità accessoria mensile viene liquidata a tutto il personale di categoria C e D sulla base della disponibilità del fondo.
2. L'indennità accessoria mensile di cui all'art. 88, comma 2, lettera f) del vigente CCNL è erogata in 12 mensilità al personale delle categorie C e D. Le mensilità di novembre e dicembre sono liquidate a seguito di valutazione positiva delle prestazioni.

Art. 16 – Criteri generali per la creazione e l'aggiornamento di un sistema di monitoraggio dei processi dell'organizzazione

1. Le parti concordano che il sistema di monitoraggio dei processi è finalizzato a:
 - a) garantire la mappatura e l'aggiornamento annuale dei processi presidiati dalle strutture dell'Ateneo;
 - b) permettere il monitoraggio della distribuzione del personale tra i vari processi in gestione;
 - c) supportare i sistemi di gestione e sviluppo delle risorse umane (formazione, pianificazione dei fabbisogni, organizzazione, telelavoro).



I
- - -
U
- - -
A
- - -
V

Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana
30135 Venezia
www.iuav.it
c.f. 80009280274
p. iva 00708670278

TABELLA A
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI AGLI ARTT. 87 E 90 DEL CCNL VIGENTE - ANNO 2012

Istituto	Anno 2012	
	Importo	Percentuale
Indennità Accessoria Mensile	€ 172.000,00	26,11%
Progressioni economiche all'interno delle categorie	€ 0	0,00%
<i>di cui per C e D</i>	€ 0	
<i>di cui per EP</i>	€ 0	
Indennità di Responsabilità	€ 97.947,90	14,87%
Produttività	€ 169.112,10	25,67%
<i>di cui produttività individuale (80%)</i>	€ 135.290	
<i>di cui produttività collettiva (20%)</i>	€ 33.822	
Turni o disagi	€ 2.000,00	0,30%
Totale fondo C e D	€ 441.060,00	66,94%
Retribuzioni posizione e risultato EP	€ 217.793,00	33,06%
Totale fondi accessori	€ 658.853,00	100,00%

TABELLA B
DISTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Valutazione delle prestazioni	Indennità di produttività individuale spettante:
Da 0 a 5,99	Nessuna indennità
Da 6 a 6,99	50%
Da 7 a 7,99	70%
Da 8 a 10	100%

TABELLA C
DISTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' LEGATA ALLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Valutazione delle prestazioni	Quota dell'Indennità di Responsabilità legata alla valutazione delle prestazioni :
Da 0 a 5,99	Nessuna indennità
Da 6 a 6,99	50%
Da 7 a 7,99	70%
Da 8 a 10	100%

TABELLA D
DISTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLA CATEGORIA EP

Valutazione delle prestazioni	Quota dell'Indennità di Risultato:
Da 0 a 5,99	Nessuna indennità
Da 6 a 10	Da 33,34% a 100%, proporzionalmente alla valutazione delle prestazioni e all'ammontare disponibile sul fondo di cui all'art. 90 del CCNL vigente

ALLEGATO 1

Il modello IUAV per la definizione delle posizioni e delle funzioni specialistiche

Il modello IUAV per la definizioni delle posizioni organizzative si fonda sulla distinzione tra posizioni che si collocano sull'asse manageriale (gerarchico) e posizioni che si collocano sull'asse professionale.

Le posizioni sull'asse manageriale si caratterizzano per la prevalenza di elementi legati alla gestione diretta delle risorse mentre le posizioni sull'asse professionale si caratterizzano soprattutto per elementi che fanno riferimento alla profondità della competenza posseduta e alla responsabilità primaria su un output specificato.

Le posizioni organizzative devono, inoltre, trovare coerenza con le caratteristiche distintive delle strutture di cui detengono la responsabilità; tali caratteristiche sono di seguito elencate.

Caratteristiche del Servizio

Il Servizio è la forma di coordinamento dedicata al presidio di attività omogenee per competenze richieste e per utente finale, in grado di garantire, oltre al presidio dei processi e delle attività di propria competenza, l'integrazione tra i servizi erogati e l'utilizzo efficiente delle risorse assegnate.

Per la definizione dei Servizi si tiene conto dei seguenti criteri di progettazione organizzativa:

- le attività sono aggregate in modo da massimizzare l'interdipendenza all'interno di ogni singola unità e in modo da minimizzare quella tra unità afferenti alla stessa Divisione o Area;
- le attività sono aggregate in modo da minimizzare le differenziazioni di specializzazioni interne a ogni unità e in modo da massimizzare le differenziazioni tra unità afferenti alla stessa Divisione o Area;
- le attività omogenee che possono essere prodotte con maggiore efficacia ed efficienza congiuntamente piuttosto che separatamente possono essere aggregate;
- l'aggregazione delle attività permette di usufruire di competenze e professionalità acquisite e di sviluppare le stesse.

Caratteristiche del Processo

Il Responsabile di Processo è la forma di coordinamento dedicata al presidio di attività trasversali, tra loro fortemente correlate, in un'ottica di miglioramento dell'efficacia del servizio erogato.

Il Processo si caratterizza per:

- attività trasversali a più unità, tra loro fortemente correlate;
- la responsabilità è in capo a un unico soggetto che può avvalersi della competenza e professionalità di risorse assegnate ad altre unità, per una parte non esclusiva del loro tempo lavoro da definirsi in sede di pianificazione annuale delle attività.

Caratteristiche delle Funzioni di Staff delle Aree e delle Divisioni

- posizione organizzativa alla quale sono assegnate principalmente funzioni di supporto alla Direzione e al coordinamento delle strutture di primo livello;
- dipendono direttamente dal coordinatore d'Area o di Divisione.

Caratteristiche della Funzione Specialistica

Indica una particolare funzione o posizione individuata all'interno di una struttura organizzativa e non presuppone necessariamente la gestione di risorse umane e/o finanziarie.

Sono considerate funzioni specialistiche quelle posizioni di lavoro caratterizzate da una peculiare qualificazione specialistica, intesa sia in ambito tecnico che bibliotecario, archivistico, informatico, amministrativo o contabile.

Tali posizioni sono attivate in presenza di almeno due delle seguenti caratteristiche:

- Conoscenze tecniche e/o scientifiche o amministrative e/o contabili molto approfondite e in continua evoluzione, supportate da titolo di studio corrispondente (quali laurea, master, specializzazione post laurea o abilitazione professionale) o da specifici e qualificati percorsi di formazione e di aggiornamento professionale o da esperienza professionale acquisita in ambito lavorativo.
- Conoscenze tecniche e/o scientifiche o amministrative e/o contabili specialistiche funzionali anche all'espletamento di attività di consulenza e di supporto alle strutture interne all'Ateneo.
- Conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature molto avanzate e/o particolarmente complesse.
- Capacità di innovazione, sperimentazione avanzata e di *problem solving* negli ambiti su indicati.
- Elevata caratterizzazione e livello di specializzazione delle attività da svolgere, che implichi difficoltà di interscambiabilità e di sostituzione con risorse interne all'Ateneo.

Il contratto e il modello IUAV

Il contratto interviene sull'aspetto che lega pesatura della posizione e indennità economica, richiamando i criteri in base al quale graduare le indennità di Responsabilità (art. 91 del CCNL vigente) per le categorie B, C, D.

La correlazione tra il modello IUAV e il contratto è rappresentato dalla tabella 1.

Caratteristiche previste dal CCNL (fattori per graduare indennità)	Fattori di valutazione IUAV
livello di responsabilità	Livello di controllo Dimensione economica Impatto
complessità delle competenze attribuite	Attività Risorse Contesto di relazione Autonomia decisionale
specializzazione richiesta dai compiti affidati	Formazione richiesta Esperienza
caratteristiche innovative della professionalità richiesta	Difficoltà processo

Tabella1: contratto e elementi caratterizzanti delle posizioni IUAV

Per quanto riguarda la categoria EP il contratto è più generico (*"Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione"*), ma nella sostanza ci si può riferire alla tabella 1.

L'attribuzione degli incarichi

La Direzione Amministrativa, al fine di individuare il personale cui conferire incarichi per particolari responsabilità o funzioni (articoli 75 e 91 del CCNL vigente), dichiara di perseguire obiettivi di:

- efficienza, efficacia ed economicità;
- flessibilità, correlata alle dinamiche dei bisogni dell'utenza e alle modificazioni dei sistemi di erogazione dei servizi;
- interazione fra uffici, in attuazione dei doveri di comunicazione interna ed esterna, anche con l'ausilio dei supporti informatici;
- imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa;
- valorizzazione delle risorse umane;
- sistematica valutazione dei risultati conseguiti e controllo di gestione;
- pari opportunità.

In particolare, nell'individuazione del personale cui attribuire posizioni di responsabilità e funzioni specialistiche vengono considerati:

- gli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo;
- gli obiettivi gestionali e operativi che la Direzione Amministrativa ritiene di correlare a quelli strategici;
- le competenze necessarie, da rapportare a quelle possedute dal dipendente, in termini di conoscenze (culturali e professionali) e di capacità manageriali e comportamentali (gestione delle risorse, orientamento ai risultati e soluzione dei problemi, sviluppo della motivazione e miglioramento delle relazioni interpersonali, orientamento e soddisfazione dell'utenza);
- il ruolo organizzativo o le funzioni specialistiche da svolgere;
- le funzioni da assicurare.

Gli incarichi sono conferiti verificando la corrispondenza tra requisiti professionali e attitudinali richiesti dalla posizione e competenze possedute dalle persone.

In particolare, viene valutata l'adeguatezza dei rapporti tra:

- Conoscenze richieste e titoli culturali posseduti (titolo di studio, formazione, ecc.);
- Esperienze richieste ed esperienze possedute;
- Capacità richieste e capacità possedute.

Gli incarichi sono attribuiti dalla Direzione Amministrativa, su proposta dei responsabili di primo livello, verificata la congruenza con gli obiettivi sopra esposti e la disponibilità all'assunzione dell'incarico da parte del personale individuato; viene, inoltre, previsto un percorso formativo volto a rafforzare le competenze possedute o a colmare eventuali lacune, ove necessario.

Di norma, l'attribuzione degli incarichi viene effettuata tenendo conto prioritariamente di:

1. Esperienza precedente sulla posizione oggetto dell'incarico;
2. Esperienza precedente su posizione assimilabile (per processi dei quali è attribuita la responsabilità) a quella oggetto dell'incarico;
3. possesso di competenze (esperienze acquisite, conoscenze culturali e professionali, capacità e attitudini professionali) distintive relative ai processi dei quali responsabilità è attribuita alla posizione organizzativa;
4. orario di lavoro non inferiore al 75.

ALLEGATO 2

Dichiarazione formulata e sottoscritta dalla RSU di Ateneo e dalle Organizzazioni Sindacali CGIL e CISL

Relativamente all'articolo 5 comma 2 le RSU e le OOSS rilevano quanto segue:

il CCNL all'art 76 al comma 3 recita "Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%.". Riteniamo pertanto che la riduzione della retribuzione di posizione degli EP non possa intervenire ogni anno e che debba essere formalizzato per iscritto: la revoca dell'incarico con esplicitata la motivazione, l'attribuzione del nuovo incarico e, in caso di rifiuto dell'EP, la motivazione di tale rifiuto dovrà essere descritta e riportata.

Per quanto riguarda la Job evaluation ribadiamo che il sistema gestionale per rappresentare una reale modalità trasparente di pesatura delle posizioni necessita di:

- una ampia condivisione dei pesi e dei rapporti, presi in esame dal sistema, per individuare la pesatura delle posizioni analizzate;
- predefinire delle procedure di aggiornamento dei pesi delle posizioni in caso di radicali riorganizzazioni dell'ateneo;
- un costante monitoraggio dei risultati del sistema per verificarne la rispondenza alle reali condizioni di lavoro.

Per quello che attiene alla valutazione delle prestazioni, ribadiamo:

- per la validità del processo che esso si articoli in tutte le sue fasi, attribuzione concordata degli obiettivi, verifiche intermedie e valutazione finale;
- che il processo preveda, al suo interno, meccanismi di conciliazione oltre alla normale soluzione dei conflitti risolti da soggetti terzi;
- la richiesta di individuare obiettivi gestionali e indicatori di valutazione la cui realizzazione dipenda dalla prestazione della persona da valutare.

Venezia, 28 novembre 2012

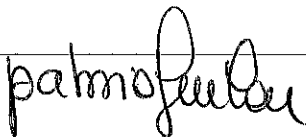
Firmato

Rappresentanza Sindacale Unitaria di Ateneo




Sigle Sindacali

CGIL



CISL

