



PROT. N. 28106 REP. 137-2016

ANNO 2013 TT. I cl 10 fax 2

Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo

Sottoscritto in data **26 SET. 2016**

(delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2016)

<i>Art. 1 – Campo di applicazione</i>	2
<i>Art. 2 – Durata e decorrenza</i>	2
FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE	2
<i>Art. 3 – Definizione delle risorse finanziarie anno 2015</i>	2
<i>Art. 4 – Ripartizione del fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008</i>	3
<i>Art. 5 – Indennità per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità</i>	3
<i>Art. 6 – Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti riconosciute al personale di cat. B, C, D</i>	4
<i>Art. 7 – Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005</i>	6
<i>Art. 8 – Produttività e miglioramento dei servizi</i>	6
<i>Art. 9 – Retribuzione di risultato del personale di cat. EP, destinatario di incarico</i>	7
<i>Art. 10 – Applicazione dell'art. 86, co.4 per l'anno 2015 – risparmi accertati sul fondo per lavoro straordinario</i>	7
<i>Art. 11 – Norme transitorie e finali</i>	7



Il presente Contratto Integrativo di Ateneo (*d'ora in avanti anche denominato CCI*) è stipulato tra le delegazioni trattanti di Parte pubblica e di Parte sindacale (*d'ora in avanti anche denominate Parti*), costituite ai sensi dell'art. 9 del CCNL 16.10.2008, e così composte:

- Parte pubblica:

Rettore
Direttore Generale

- Parte sindacale:

Rappresentanti sindacali unitari (R.S.U.)
Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del CCNL in vigore.

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente CCI si applica al personale tecnico-amministrativo, laddove consentito, in servizio presso l'Università degli Studi di Trieste, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti.

Art. 2 – Durata e decorrenza

Il presente CCI entra in vigore dal giorno successivo alla sua definitiva sottoscrizione, da parte delle Delegazioni trattanti, produce i suoi effetti dall'anno 2015, salva espressa diversa decorrenza, e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione di successivo Contratto Collettivo Integrativo.

TITOLO I – MERITO E PREMI

FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE

Art. 3 – Definizione delle risorse finanziarie anno 2015

Le Parti prendono atto che le risorse finanziarie disponibili oggetto del presente CCI sono quelle riportate nel prospetto che segue, alle quali il Consiglio di Amministrazione ha dato copertura con i relativi stanziamenti del budget economico unico di Ateneo per l'anno 2015:

Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale – art. 87 CCNL 16.10.2008 <i>(comprensivo dei residui straordinario 2014 e delle quote di FPG/conto terzi e Progetti di Ateneo)</i>	Euro <i>(importo al lordo dipendente)</i> 718.843	Euro <i>(con oneri a carico Ente, esclusa IRAP)</i> 894.672
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP – art. 90 CCNL 16.10.2008	Euro <i>(importo al lordo dipendente)</i> 297.309	Euro <i>(con oneri a carico Ente, esclusa IRAP)</i> 369.258



Art. 4 – Ripartizione del fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008
(artt. 88 CCNL)

Preso atto che, ai sensi dell'art. 88 del CCNL 16.10.2008, le risorse finanziarie di cui all'art. 87 del CCNL 16.10.2008, così come stabilite nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2016, sono finalizzate a promuovere:

- ✓ effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni;
- ✓ effettivi e significativi miglioramenti di qualità dei servizi istituzionali

4.1. Le Parti concordano la seguente ripartizione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva, per l'anno 2015:

Fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008 – anno 2015	Importi - Euro <i>(al lordo dipendente)</i>	Importi - Euro <i>(con oneri a carico Ente, esclusa IRAP)</i>
a) Progressione economica all'interno delle categorie (artt. 79 e 82)	32.909	42.742
b) Indennità di responsabilità cat. B, C e D (art.91) <i>(compreso personale in esonero)</i>	131.588	163.432
c) Indennità di turno, rischio, disagio	99.800	123.952
d) Produttività e miglioramento dei servizi	334.546	415.506
e) Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005	120.000	149.040
TOTALE	718.843	894.672

4.2. Le Parti danno atto che la quota di cui al punto a) – Progressione economica all'interno della categoria - è impiegata, per l'anno 2015, in applicazione dei criteri generali per le selezioni ai fini della progressione economica orizzontale - PEO, di cui al Contratto collettivo integrativo siglato il 6 agosto 2015.

Art. 5 – Indennità per il personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di responsabilità
(art. 91 CCNL)

Con riferimento al Sistema degli Incarichi, approvato dal CdA 30 gennaio 2015, le Parti concordano quanto segue:

- 5.1. Al conferimento di incarichi comportanti la copertura di posizioni organizzative e di funzioni specialistiche è correlata un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, determinata con i parametri/indicatori e relative fasce di complessità degli incarichi stessi, riportati nell'Allegato 1 (Tabelle 1.1 e 1.2).
- 5.2. L'erogazione dell'indennità accessoria, prevista nel presente articolo, nella misura ordinariamente spettante secondo il principio di corrispettività, avviene in due soluzioni:
 - il 70% del valore annuo, quale indennità di posizione/retribuzione di funzione;



- fino al 30%, quale indennità di risultato, nel corso dell'anno successivo allo svolgimento dell'incarico, a seguito della verifica dei risultati raggiunti, valutati con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e premiati con i criteri di cui all'Allegato 2 (Tabella 2).
- 5.3. L'ammontare dell'indennità accessoria, correlata agli incarichi prorogati dal 1° gennaio al 31 luglio 2015, resta definito dall'art. 6 del CCI 19 dicembre 2014, con particolare riferimento ai valori indicati per l'anno 2014.
- 5.4. L'indennità accessoria di cui al presente articolo ricomprende l'indennità per oneri, rischi o disagi relativa all'incarico di "Addetto locale" per lo smaltimento rifiuti eventualmente spettante all'interessato.

Art. 6 – Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti riconosciute al personale di cat. B, C, D
(art. 88 CCNL)

- 6.1. Alle unità di personale individuate per l'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, ovvero pericolose o dannose per la salute riportate nella tabella che segue, vengono corrisposti, per l'anno 2015, gli importi sotto indicati, rapportati alle giornate di effettiva presenza/effettuazione dell'attività:

INDENNITÀ	DESCRIZIONE ATTIVITÀ E DESTINATARI	IMPORTO
Indennità di open space	Lavoro in ambiente open-space, inteso quale disposizione di uffici diversi e presenza di numerose unità di personale in unico ambiente molto vasto	Euro 1,30 – rapportati alle giornate di presenza nel periodo
Indennità di rischio	Al personale, segnalato dal Capo Struttura, che svolge mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità	Euro 1,00 - rapportati a giornata di esposizione
Indennità di mansione	Requisito minimo: abilitazione ed iscrizione all'Albo dei centralinisti non vedenti. Personale: centralinisti non vedenti; figure equipollenti di "operatore telefonico addetto alle informazioni alla clientela e agli uffici relazioni col pubblico" (ex art.9, L.n. 113/85); Attività: svolta con un'applicazione costante, ripetitiva e pressante del personale addettovi in via esclusiva e permanente (per l'intero orario di servizio)	Euro 4,52 lorde giornaliere (<i>l'indennità è corrisposta, per legge, anche nel caso di assenza per ferie e malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio</i>)
Sportello	Attività di front-office svolta con continuità presso lo sportello inteso come "postazione fisica", nel rispetto di orari predeterminati e ufficialmente resi pubblici, caratterizzata dal dover far fronte, con rapporto diretto, ad un flusso di utenza esterna di particolare intensità, prevalentemente studentesca	Euro 2,60 – rapportati alle giornate di effettuazione dell'attività
Segreterie	Attività svolta con carattere di intensità e contestuale numerosità di contatti diretti con l'utenza interna ed esterna, nel rispetto di	Euro 2,60 – rapportati alle giornate di effettuazione dell'attività



	orari predeterminati e ufficialmente resi pubblici	
Preposti alla sicurezza		Euro 200 annui (Euro 240, se anche addetto) rapportati alle giornate di presenza nel periodo
Addetti alla gestione delle emergenze	antincendio, primo soccorso	Euro 100 annui per una tipologia di incarico (Euro 120, in caso di somma di tipologie) – rapportati alle giornate di presenza nel periodo
Guida automezzi	a) al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso l'Amministrazione Centrale al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività con esposizione al rischio, che si protrae in modo imprevedibile al di fuori dell'orario di servizio; b) al personale autorizzato alla guida automezzi dell'Amministrazione, per il servizio svolto fuori provincia	Euro 0,05 a km percorso
Reperibilità / pronta disponibilità	Personale a disposizione dell'Amministrazione per interventi indifferibili ed urgenti nelle giornate feriali di chiusura dell'Ateneo (Strutture individuate dalla Direzione Generale, personale segnalato dal Capo Struttura)	Euro 20 a giornata di pronta disponibilità in giornate di chiusura ricadenti in giorni feriali (h. 7.45 – 19.45) Euro 30 aggiuntivi, in caso di intervento Euro 20 aggiuntivi, in caso di intervento da remoto ore effettuate per l'intervento: riconoscimento di un compenso orario, pari al valore dello straordinario
Responsabile fondo economale	Personale individuato quale consegnatario e sub consegnatario del Fondo Economale	indennità annua, pari al 10% del Fondo gestito rapportata alle giornate di presenza nel periodo
Addetto locale per lo smaltimento dei rifiuti	L'indennità per gli Addetti locali viene corrisposta al personale nominato come tale con apposito decreto; non viene corrisposta al personale titolare di incarico di responsabilità rientrante nel Sistema degli Incarichi. L'indennità di cui al comma 1 è erogata agli addetti locali che per l'anno di riferimento abbiano gestito uno smaltimento di rifiuti superiore a 0.	€ 200 annui (Euro 240, in caso di responsabilità di più unità) – rapportati alle giornate di presenza nel periodo
Fiere	Personale impegnato in attività di orientamento (uscite presso Scuole superiori di altre province, manifestazioni, fiere), per il disagio di attività che si protraggono al di fuori dell'orario di servizio e/o fuori sede	Euro 42 a giornata di servizio
Partecipazione ad elezioni per la costituzione di Organi di Ateneo	Personale componente dei seggi e delle commissioni elettorali, in occasione delle elezioni degli Organi di Ateneo	Euro 25,82 a giornata



- 6.2. Le indennità di cui al comma precedente sono da considerarsi nella misura massima liquidabile, nel rispetto del budget predeterminato annualmente in sede di composizione del Fondo per il trattamento accessorio; laddove, nel medesimo anno di riferimento, i limiti imposti ai fondi della contrattazione integrativa dalla normativa vigente e il numero del personale individuato non garantiscano la copertura delle indennità concordate con il presente CCI, l'indennità accessoria riconosciuta sarà proporzionalmente ridotta, nel rispetto del suddetto tetto massimo di fondo accessorio.

Art. 7 – Indennità mensile art. 41, c. 4, CCNL 27.1.2005
(art. 88 CCNL)

- 7.1. L'indennità accessoria mensile, istituita ai sensi dell'art. 41, comma 4 del CCNL 27.1.2005, per riassorbire e sostituire le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità, viene erogata al personale di cui al successivo comma, per dodici mensilità, in ragione di Euro 3,25 (*lordo dipendente*) a giornata di rientro effettuata.
- 7.2. L'indennità definita dal presente articolo è destinata al personale inquadrato nelle categorie B, C e D.

Art. 8 – Produttività e miglioramento dei servizi
(art. 88 CCNL)

- 8.1. Le risorse destinate al finanziamento della produttività e miglioramento dei servizi, comprese quelle derivanti dall'utilizzo della quota derivante da attività in conto terzi - Fondo Produttività generale" (FPG) dell'anno 2015, sono ripartite selettivamente con le seguenti modalità:
- determinazione del budget di partenza, tenuto conto delle previsioni del CCI 19 dicembre 2014 ed in particolare di quanto concordato agli artt. 10 e 12.4, come descritto nell'Allegato 3 (Tabella 3.1);
 - rideterminazione del budget destinato alla categoria EP, in applicazione dell'art. 75 co.9 del CCNL in vigore, alla percentuale del 55%, in favore della quota destinata alle categorie B, C, D, come descritto nell'Allegato 3 (Tabella 3.1);
 - suddivisione del budget destinato alle categorie B, C, D nella misura del 30% da ripartirsi in ugual misura fra tutto il personale e nella misura del 70% da ripartirsi in base alla categoria (sulla base del parametro stipendiale e del n° appartenenti alla categoria) – come descritto nell'Allegato 3 (Tabella 3.1 e 3.4);
 - determinazione dell'importo effettivo da distribuirsi, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di Ateneo per ciascuna categoria;
 - coinvolgimento di tutto il personale della struttura, da parte del rispettivo responsabile, mediante l'attribuzione di obiettivi, idonei a valorizzare le rispettive attitudini e professionalità, nel rispetto delle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - verifica dei risultati raggiunti, correlati agli obiettivi assegnati, valutati dal responsabile della struttura, con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - individuazione ed erogazione dell'incentivo spettante secondo i criteri di cui all'Allegato 3 (Tabelle 3.2 e 3.3), in proporzione alla valutazione conseguita, nella misura ordinariamente spettante secondo il principio di corrispettività, considerati i giorni di effettiva presenza in servizio e l'impegno orario per i casi di personale con contratto di lavoro a tempo parziale.



Il punteggio finale pro capite viene moltiplicato per il valore assoluto del punto, ottenuto dividendo il budget da distribuire per l'ammontare complessivo dei punteggi conseguiti dal personale.

Resta escluso il personale che non ha prestato servizio per un minimo di giorni 30 nel corso dell'anno 2015.

Resta altresì escluso dall'attribuzione degli incentivi il personale destinatario di sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto irrogate nell'anno 2015.

8.2. Gli incentivi oggetto del presente articolo vengono liquidati nei limiti di quanto previsto dall'art. 10 del previgente Regolamento delle attività in conto terzi¹ (Allegato 3 – Tabella 3.5).

Art. 9 – Retribuzione di risultato del personale di cat. EP, destinatario di incarico
(art. 76 CCNL)

9.1. Con riferimento al Sistema degli Incarichi, approvato dal CdA 30 gennaio 2015, in relazione alla retribuzione di risultato, eventualmente spettante al personale di cat. EP destinatario di incarico, a seguito della verifica dei risultati raggiunti, valutati con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione, le Parti concordano, ai sensi dell'art. 76, comma 4 del CCNL in vigore, di stabilire nuovi valori retributivi collegati ai risultati, secondo le percentuali riportate nell'Allegato 2 (Tabella 2).

9.2. Ai sensi dell'art. 75 del CCNL, al personale di cat. EP che collabora alla realizzazione di specifici Progetti di Ateneo, allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità per lo svolgimento degli incarichi aggiuntivi, la quota di trattamento economico accessorio viene distribuita secondo i criteri di cui all'Allegato 3 (Tabella 3.2) e corrisposta in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 10 – Applicazione dell'art. 86, co.4 per l'anno 2015 – risparmi accertati sul fondo per lavoro straordinario

10.1. Le Parti confermano la destinazione dei risparmi accertati a consuntivo sul fondo per lavoro straordinario dell'anno 2014, pari a Euro 55.033 (lordo dipendente), confluiti nel fondo "ex art. 87" dell'anno 2015, all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 88, co 2, lett. d), di cui all'accordo siglato il 19 dicembre 2014.

§§§§§§§§§§§§§§

Art. 11 – Norme transitorie e finali

11.1. Per tutto quanto non compreso nel presente Atto Aggiuntivo restano validi gli accordi vigenti.

¹ Art. 10, Comma 2. "Il Fondo Produttività Generale (FPG) è destinato a incentivare il personale dell'Ateneo, nel rispetto degli accordi negoziali annualmente assunti, in coerenza con la normativa vigente in materia e secondo i criteri di cui all'allegata Tabella C, che costituisce parte integrante del presente Regolamento."



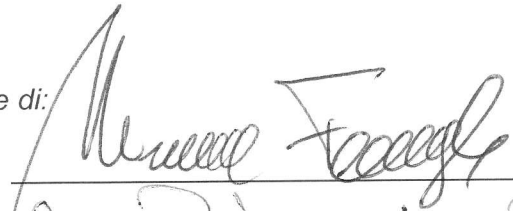
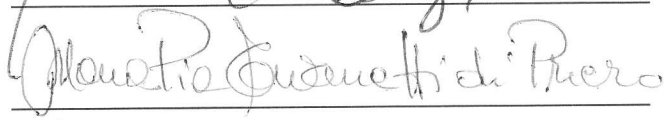
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

I FIRMATARI

L'Università degli Studi di Trieste, nelle persone di:

Maurizio Fermeglia, Rettore


Maria Pia Turinetti di Priero, Direttore Generale

e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali, nonché Rappresentanti sindacali unitari

- per le Organizzazioni sindacali:

FLC - CGIL



CISL - UNIVERSITA'

UIL - PA - coord. Univ./Ric.

**FED. NAZ. CONFSAL SNALS
UNIV./CISAPUNI**




CSA - CISAL

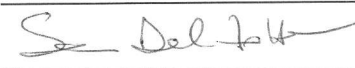
RdB/PI

- per i Rappresentanti sindacali unitari:

CHIANDONI Marco

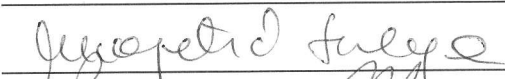
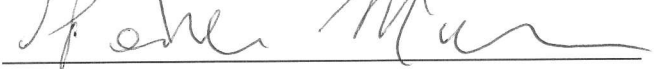


DEL ZOTTO Sara



KOREN Elisa


MARGETIC Helga

MORELLI Paola

MOSS Judith

SLATAPER Matteo



SPADEA Daniela

ZEBOCHIN Ferdinando

Dichiarazione a verbale della FLC-CGIL di TRIESTE

ACCORDO CONTRATTO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2015

La FLC-CGIL di Trieste, preso atto della impossibilità di trovare un'intesa in merito all'applicazione dell'art. 87 c. 2 del CCNL in vigore, e delle deliberazioni di pertinenza dell'Amministrazione, sigla il presente accordo per senso di responsabilità nei confronti dei lavoratori.

In merito alla mancata applicazione dell'art. 87 c.2, riteniamo comunque un errore non aver voluto verificare fino in fondo la possibilità fornita dal comma 192 dell'art. 1 della Legge 266/2005 e le considerazioni a questo riguardo recentemente espresse dall'Avvocatura Distrettuale di Brescia. Pertanto laddove in seguito se ne dimostrasse la piena esigibilità e legittimità, rivendica sin da ora la necessità di integrare i fondi destinati al contratto integrativo qui presente con le somme necessarie ed adeguate a garantire il regolare sviluppo dei Servizi nel rispetto delle professionalità espresse dal personale oggetto del presente accordo e del loro sviluppo di carriera secondo le previsioni del vigente CCNL.

Per la FLC-CGIL di TRIESTE


Matteo Slataper

x FLC-TS 

Trieste, 6 luglio 2016



**Personale di categoria B, C e D destinatario di incarico di
responsabilità: criteri per la determinazione indennità di
posizione/responsabilità e valori correlati**

Tabella 1.1 INDICATORI PER LA DETERMINAZIONE DELLA COMPLESSITÀ DELL'INCARICO

Gli indicatori sono indicati nelle tabelle allegate in chiusura del presente documento

**Tabella 1.2 PERSONALE DI CAT. B,C,D – FASCE DI COMPLESSITA' E VALORI DELLE
INDENNITA' CORRELATE ALLA COMPLESSITA' – Anno 2015**

Posizioni organizzative:		
Fascia di complessità	Riferimenti	Importo indennità di responsabilità
C	Punteggio da 1000 a 1499 punti	Euro 1.700,00 annui lordi
B	Punteggio da 1500 a 3499 punti	Euro 2.200,00 annui lordi
A	Punteggio da 3500 a 4000 punti	Euro 2.600,00 annui lordi
Funzioni specialistiche:		
Fascia di complessità	Riferimenti	Importo indennità di responsabilità
C	Punteggio da 1000 a 1499 punti	Euro 600,00 annui lordi
B	Punteggio da 1500 a 3499 punti	Euro 800,00 annui lordi
A	Punteggio da 3500 a 4000 punti	Euro 1.000,00 annui lordi



Personale di categoria B, C, D ed EP destinatario di incarico di responsabilità: criteri per la determinazione dell'indennità di risultato

TABELLA 2 CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE INDENNITÀ SPETTANTI IN RAGIONE DEI RISULTATI

Categoria	Valutazione della Performance - Quota raggiunta	Indennità di risultato spettante
EP	da 81 punti	30% della retribuzione di posizione
	da 61 a 80 punti	20% della retribuzione di posizione
	da 51 a 60 punti	10% della retribuzione di posizione
B, C, D	da 81 punti	30% del valore annuo dell'indennità di responsabilità
	da 61 a 80 punti	20% del valore annuo dell'indennità di responsabilità
	da 51 a 60 punti	10% del valore annuo dell'indennità di responsabilità

[Handwritten signatures and initials]



Criteria di definizione e distribuzione delle poste di cui all'art. 8

TABELLA 3.1 - DEFINIZIONE DELLE POSTE DESTINATE ALLE CATEGORIE DI PERSONALE

Categoria	Budget dedicato euro	Riduzione in forza dell'art. 75, co. 9	Budget finale euro		
EP	112.527,00	- 45%	61.890,00		
D e C con incarico di responsabilità	55.033,00	/	55.033,00		
B, C, D	228.876,00	/	279.513,00	di cui:	
			83.854	30% da ripartire in ugual misura al personale B/C/D	
			195.659	70% da ripartire su categoria:	
				cat. B	18.759
				cat. C	116.370
				cat. D	60.530

TABELLA 3.2 – CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELL'INCENTIVO AL PERSONALE DI CAT. EP, D E C CON INCARICO DI RESPONSABILITÀ

Fascia di complessità EP/D/C	Percentuale e incentivo spettante	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
A	100	Percentuale precedente rapportata al punteggio conseguito (risultato processo di valutazione)	Eventuale riduzione per p.time	Eventuale riduzione per assenze (diviso 253 per giorni presenza)	Punteggio finale	Determinazione importo incentivo (punteggio finale X valore punto*)
B	75					
C	50					
Funzioni specialistiche (solo cat. D/C)	25					

*Valore punto: importo da distribuire / totale punti (punteggio finale)

TABELLA 3.3 - CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELL'INCENTIVO AL PERSONALE DI CAT. B, C E D

	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
30 punti	/	Eventuale riduzione per p.time	Eventuale riduzione per assenze (diviso 253 per giorni presenza)	Punteggio finale	Determinazione importo incentivo (punteggio finale X valore punto*)
70 punti	Punteggio precedente rapportato al punteggio conseguito (risultato processo di valutazione)	Eventuale riduzione per p.time	Eventuale riduzione per assenze (diviso 253 per giorni presenza)	Punteggio finale	Determinazione quota incentivo (punteggio finale X valore punto*)

*Valore punto: importo da distribuire per categoria / totale punteggi complessivamente conseguiti

[Handwritten signatures and initials]



TABELLA 3.4 -

Tabella 4 - Rapporto costo stipendiale - numerosità personale cat. B, C, D						
anno 2015: disponibilità Euro		279.513				
	<i>di cui</i>	83.854	<i>30% da ripartire in ugual misura al personale B/C/D</i>			
		195.659	<i>70% da ripartire su categoria</i>			
CALCOLO SU 70% DELL'IMPORTO DISPONIBILE (Euro 195.659) :						
A	B	C	D	E	F	
CAT.	LORDO DIP	numerosità media 2015	costo per categoria (B * C)	quota risorse per categoria (D / COSTO TOTALE)	risorse per categoria - (E * DISPONIBILITA')	
B 1	18.892,26					
B 2	20.059,60					
B 3	20.931,13					
B 4	21.845,35					
B 5	22.671,22					
B 6	23.533,40					
COSTO MEDIO	21.322,16	71	1.513.873,36	10%	18.759,60	
C 1	21.961,00					
C 2	22.373,75					
C 3	23.241,67					
C 4	24.397,22					
C 5	25.159,45					
C 6	25.952,66					
C 7	26.775,22					
COSTO MEDIO	24.265,85	387	9.390.885,06	59%	116.369,90	
D 1	26.121,86					
D 2	27.091,87					
D 3	28.212,20					
D 4	29.578,41					
D 5	30.587,05					
D 6	31.643,86					
D 7	32.744,07					
COSTO MEDIO	29.425,62	166	4.884.652,45	31%	60.529,60	
COSTO TOTALE		624	15.789.410,86	1,00	195.659,10	









TABELLA 3.5 – LIMITI ALLA LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI FPG (ART. 10 REG.TO CONTO TERZI IN VIGORE FINO AL 12.04.2016)

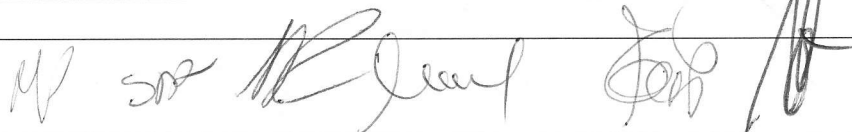
Fondo produttività generale

suddiviso annualmente in quote procapite (%FPG) tra tutto il personale tecnico - amministrativo che abbia o non abbia maturato titolo a compensi per aver collaborato alla esecuzione delle prestazioni verso terzi (CT), secondo la formula (valida unicamente per valori positivi)



$$[(2 * \% \text{FPG} - \text{CT}) / (2 * \% \text{FPG})] * \% \text{FPG}$$

Posizioni organizzative		GRADO DI COMPLESSITA'				PES	valutazione	Punteggi o correlati
DIMENSIONI DA VALUTARE		A = 10	B = 20	C = 30	D = 40	O		
Descrizione indicatori								
I.COMPLESSITA'						40		
I.1 complessità organizzativa						10		
1.1.1 distribuzione territoriale	1.1.1.1 numero sedi coordinate	uno	due	tre	4 o più	2		
1.1.2 dimensione organizzativa	1.1.2.1 n. unità di personale gestite	meno di 5	da 5 a 8	da 9 a 10	più di 10	4		
	1.1.2.2 n. di unità di collaboratori gestiti alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento	meno di 5	5-15	16-25	più di 25	4		
I.2. complessità funzionale						15		
1.2.1 grado di complessità delle funzioni e dei processi	1.2.1.1 grado di omogeneità-diversificazione delle attività	prevalentemente omogenee	relativamente eterogenee	mediamente diversificate	altamente diversificate	3		
	1.2.1.2 livello di standardizzazione dei processi	La posizione richiede in prevalenza attività stabili, routinarie e/o altamente proceduralizzate e che richiedono soluzioni operative di base	La posizione richiede in prevalenza attività stabili, non necessariamente routinarie ma con procedure definite	La posizione richiede in prevalenza attività mediamente prefigurabili, che presentano talvolta problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali	La posizione richiede in prevalenza attività che presentano di frequente problemi imprevedibili e richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate	3		
	1.2.1.3 livello di innovazione ed adattamento richiesti	Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto	Presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività	Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti	Quadro delle funzioni non definito e da sviluppare	3		
1.2.2-Grado di incertezza e variabilità del quadro normativo e tecnico di riferimento / Livello di ampiezza delle conoscenze e necessità di interpretazione e	1.2.2.1 quadro normativo specifico di riferimento	quadro normativo stabile e conosciuto	quadro normativo in evoluzione ma con ampia giurisprudenza	quadro normativo in evoluzione, ma con poca giurisprudenza e con orientamenti tecnici in evoluzione	quadro normativo in forte evoluzione e con scarsi riferimenti sia giuridici che tecnici	3		
	1.2.2.2 quadro tecnico specifico di riferimento (conoscenze ed interdisciplinarietà richieste)	Le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico	Cognizioni multidisciplinari di portata non significativa ovvero media specializzazione	Cognizioni multidisciplinari di portata media ovvero alta specializzazione	Cognizioni di tipo multidisciplinare elevate (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo) ovvero elevata complessità nell'attività di studio e ricerca.	3		
I.3 complessità relazionale						15		
1.3.1 relazioni di sistema	1.3.1.1 numero e rilevanza stakeholder esterni	Il quadro delle relazioni esterne da gestire presenta aspetti di normale complessità	Il quadro delle relazioni esterne da gestire presenta aspetti di particolare complessità	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'esterno	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni strategiche all'esterno	3		
	1.3.1.2 complessità delle relazioni interne	Il quadro delle relazioni interne da gestire presenta aspetti di normale complessità	Il quadro delle relazioni interne da gestire presenta aspetti di particolare complessità	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'interno	La posizione gestisce una rete di relazioni strategica per il funzionamento dell'ente	1		
	1.3.1.3 numero e rilevanza collaborazioni interne e con enti e amministrazioni	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con strutture dipartimentali e/o utenza interna	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti locali o con il MIUR e/o richiede un modesto impegno di front-office	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti o amministrazioni provinciali e regionali e/o richiede un medio impegno di front-office	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti o amministrazioni nazionali o internazionali e/o richiede impegno elevato di front-office	3		
1.3.2 Variabilità del contesto ambientale	1.3.2.1 Velocità di evoluzione del contesto ambientale (tempi di decisione richiesti)	quadro di riferimento sostanzialmente stabile con basso livello di stress decisionale	necessità di assumere decisioni in tempo che consentono puntuali elaborazioni	necessità di assumere decisioni in tempo molto stretti	necessità di assumere decisioni in situazioni di emergenza	2		
	1.3.2.2 Caratteristiche ed articolazione del contesto ambientale	contesto ambientale con pochi fattori condizionanti	contesto stabile anche se condizionato da una pluralità di fattori	contesto fortemente soggetto a variazioni ambientali, soggetto a condizionamenti di diverse variabili esterne	la posizione richiede essenzialmente di reagire a un contesto ambientale particolarmente dinamico e meno familiare per l'Ente	2		
1.3.3 Esposizione al giudizio dell'ambiente esterno	1.3.3.1 Assoggettamento a valutazione da parte di soggetti terzi	posizione soggetta esclusivamente a controlli interni	posizione soggetta prevalentemente a controlli interni	posizione soggetta ad alcuni controlli esterni	posizione prevalentemente soggetta a controlli esterni	2		
	1.3.3.2 grado di esposizione al giudizio pubblico, effetti diretti sulla reputazione dell'Ateneo	scarsi contatti con l'esterno	frequenti contatti con l'esterno	frequenti contatti ed elevata visibilità pubblica	le caratteristiche della posizione rappresentano l'ente all'esterno con ricadute dirette sull'opinione pubblica	2		
2. RESPONSABILITA'						40		
2.1.1. responsabilità giuridiche	2.1.1.1. responsabilità civile: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità CIVILE	si, generica	si, con rischio modesto	si, con rischio rilevante	si, con rischio particolarmente rilevante	5		
	2.1.1.2. responsabilità penale: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità PENALE	si, generica	si, con rischio modesto	si, con rischio rilevante	si, con rischio particolarmente rilevante	5		
	2.1.1.3. responsabilità tecnica: la posizione comporta l'adozione di interventi e/o comportamenti che prevedono responsabilità TECNICHE e funzionali	si, generica	si, con pochi interventi tecnici di modesta complessità e rischio	si, con rischio rilevante, con molti interventi tecnici di modesta complessità o pochi di complessità rilevante	si, con rischio particolarmente rilevante	5		
	2.1.1.4. responsabilità amministrativa: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità AMMINISTRATIVO-CONTABILE e PATRIMONIALE	si, generica	si, con rischio specifico e relativa a pochi atti o comportamenti, con modesti valori in gioco	si, con rischio rilevante, relativa a molti atti o comportamenti di modesto valore o pochi di valore rilevante	si, con rischio particolarmente rilevante	4		
2.1.2. responsabilità di procedimento e/o processo e/o progetto	2.1.2.1. pianificazione e programmazione	si, generica	si, limitata	si, complessa	si, altamente complessa	5		
	2.1.2.2. regolazione e coordinamento	si, generica	si, limitata	si, complessa	si, altamente complessa	5		
	2.1.2.3. controllo	si, generica	si, pochi e semplici	si, molti e semplici oppure pochi e complessi	si, molti e complessi	5		
	2.1.2.4. / procedimento / processo / progetto	si, generica	si, pochi e semplici	si, molti e semplici oppure pochi e complessi	si, molti e complessi	6		
3. RILEVANZA STRATEGICA						20		
3.1 autonomia decisionale						10		
	3.1.1. grado di ampiezza delle proprie funzioni delegate/supportate ai/dai collaboratori	molte e complesse	poche ma complesse	poche e semplici	nessuna	5		
	3.1.2. grado di supporto al Responsabile dell'ufficio di afferenza	basso	medio	alto	particolarmente rilevante e/o complesso	5		
3.2 rilevanza strategica						10		
	3.2.1. rilevanza dell'impatto sui risultati e/o politiche dell'ente	La posizione ha un impatto relativamente contenuto sui risultati quali-quantitativi	La posizione ha un impatto significativo sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione ha un impatto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione ha un impatto molto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente	5		
	3.2.2. rilevanza dell'elaborazione strategica richiesta (grado di partecipazione alla definizione di scenari)	bassa necessità di sviluppo strategico	necessità di sviluppare scenari su temi consolidati	necessità di sviluppare scenari su temi innovativi e rilevanti	necessità di sviluppare scenari su temi fortemente innovativi e rilevanti	5		
						100		



Funzioni specialistiche o professionali (area amministrativa, tecnica e scientifica, biblioteche e socio sanitaria)						PES	valori	Punte
DIMENSIONI DA VALUTARE		GRADO DI COMPLESSITA'				O	tazi	ggio
Descrizione indicatori		A = 10	B = 20	C = 30	D = 40			
1. COMPLESSITA'						45		
1.1 complessità organizzativa						12		
1.1.1 unità di riferimento	1.1.1.1 afferenza a uffici/laboratori/gruppi di ricerca/corsi/UCO/Biblioteche (...)	uno	due	tre	4 o più	4		
1.1.2 Contesto organizzativo di riferimento	1.1.2.1 dimensione dell'utenza	relazioni non particolarmente significative	relazioni mediamente significative	complessità di relazioni relative al complesso di riferimento e utenza media	alta complessità di relazioni relative al complesso di riferimento e utenza elevata	4		
1.1.3 Apparecchiature/strumentazione/Strumenti informativi	Complessità nell'adozione, gestione ed utilizzo di apparecchiature tecniche, scientifiche e di sistemi informativi	prevalentemente omogenei	relativamente eterogenei	complessi o mediamente diversificati	estremamente complessi o altamente diversificati	4		
1.2. complessità funzionale						21		
1.2.1 grado di complessità delle funzioni e dei processi	1.2.1.1 grado di omogeneità-diversificazione delle attività	prevalentemente omogenee	relativamente eterogenee	mediamente diversificate	altamente diversificate	5		
	1.2.1.2 livello di standardizzazione dei processi presidiati	La posizione richiede in prevalenza attività stabili, routinarie e/o altamente proceduralizzate e che richiedono soluzioni operative di base	La posizione richiede in prevalenza attività stabili, non necessariamente routinarie ma con procedure definite	La posizione richiede in prevalenza attività mediamente prefigurabili, che presentano talvolta problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali	La posizione richiede in prevalenza attività che presentano di frequente problemi imprevedibili e richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate	5		
	1.2.1.3 livello di innovazione ed adattamento richiesti	Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto	Presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività	Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti	Quadro delle funzioni non definito e da sviluppare	4		
	1.2.1.4 quadro normativo specifico di riferimento	quadro normativo stabile e conosciuto	quadro normativo in evoluzione ma con ampia giurisprudenza	quadro normativo in evoluzione con poca giurisprudenza ed orientamenti tecnici in evoluzione	quadro normativo in forte evoluzione e con scarsi riferimenti sia giuridici che tecnici	2		
	1.2.1.5 quadro tecnico specifico di riferimento (conoscenze ed interdipendenza richieste)	Le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico	Cognizioni multidisciplinari di portata non significativa ovvero media specializzazione	Cognizioni multidisciplinari di portata media ovvero alta specializzazione	Cognizioni multidisciplinari elevate (tecnico e organizzativo) ovvero elevata complessità nell'attività di studio e ricerca	5		
1.3 complessità relazionale						12		
1.3.1 relazioni di sistema	1.3.1.1 numero e rilevanza stakeholder esterni	Il quadro delle relazioni esterne da gestire presenta aspetti di normale complessità	Il quadro delle relazioni esterne da gestire presenta aspetti di particolare complessità	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'esterno	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni strategiche all'esterno	3		
	1.3.1.2 complessità delle relazioni interne	Il quadro delle relazioni interne da gestire presenta aspetti di normale complessità	Il quadro delle relazioni interne da gestire presenta aspetti di particolare complessità	La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'interno	La posizione gestisce una rete di relazioni strategiche per il funzionamento dell'ente	3		
	1.3.1.3 numero e rilevanza collaborazioni interne e con enti e amministrazioni	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con strutture dipartimentali e/o utenza interna	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti locali o con il MIUR e/o richiede un modesto impegno di front-office	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti o amministrazioni provinciali e regionali e/o richiede un medio impegno di front-office	Struttura che per l'attività istituzionale intrattiene relazioni con enti o amministrazioni nazionali o internazionali e/o richiede impegno elevato di front-office	4		
1.3.2 esposizione al giudizio dell'ambiente esterno	assoggettamento a valutazione da parte di soggetti terzi	posizione soggetta escusivamente a controlli interni	posizione soggetta prevalentemente a controlli	posizione soggetta ad alcuni controlli esterni	posizione prevalentemente soggetta a controlli esterni	2		
2. RESPONSABILITA'						35		
2.1.1. responsabilità giuridiche	2.1.1.1. responsabilità civile: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità CIVILE	sì, generica	sì, con rischio modesto	sì, con rischio rilevante	sì, con rischio particolarmente rilevante	5		
	2.1.1.2. responsabilità penale: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità PENALE	sì, generica	sì, con rischio modesto	sì, con rischio rilevante	sì, con rischio particolarmente rilevante	5		
	2.1.1.3. responsabilità tecnica: la posizione comporta l'adozione di interventi e/o comportamenti che prevedono responsabilità TECNICHE e funzionali	sì, generica	sì, con pochi interventi tecnici di modesta complessità e rischio	sì, con rischio rilevante, con molti interventi tecnici di modesta complessità o pochi di complessità rilevante	sì, con rischio particolarmente rilevante	4		
	2.1.1.4. responsabilità amministrativa: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità AMMINISTRATIVO-CONTABILE e PATRIMONIALE	sì, generica	sì, con rischio specifico e relativa a pochi atti o comportamenti, con modesti valori in gioco	sì, con rischio rilevante, relativa a molti atti o comportamenti di modesto valore o pochi di valore rilevante	sì, con rischio particolarmente rilevante	2		
2.1.2. responsabilità di procedimento e/o processo e/o progetto	2.1.2.1. pianificazione e programmazione	sì, generica	sì, limitata	sì, complessa	sì, altamente complessa	4		
	2.1.2.2. regolazione e coordinamento	sì, generica	sì, limitata	sì, complessa	sì, altamente complessa	5		
	2.1.2.3. controllo	sì, generica	sì, pochi e semplici	sì, molti e semplici sì, pochi e complessi	sì, molti e complessi	4		
	2.1.2.4. procedimento / processo / progetto	sì, generica	sì, pochi e semplici	sì, molti e semplici sì, pochi e complessi	sì, molti e complessi	6		
3. RILEVANZA STRATEGICA						20		
3.1 autonomia decisionale						10		
	3.1.1. grado di ampiezza delle proprie funzioni delegate/supportate ai/dai collaboratori	molte e complesse	poche ma complesse	poche e semplici	nessuna	5		
	3.1.2. grado di supporto al Responsabile dell'uo di afferenza	basso	medio	alto	particolarmente rilevante e/o complesso	5		
3.2 rilevanza strategica						10		
	3.2.1. rilevanza dell'impatto sui risultati e/o politiche dell'ente	La posizione ha un impatto relativamente contenuto sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione ha un impatto significativo sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione ha un impatto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione ha un impatto molto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente	5		
	3.2.2. rilevanza dell'elaborazione strategica richiesta (grado di partecipazione alla definizione di scenari)	bassa necessità di sviluppo strategico	necessità di sviluppare scenari su temi consolidati	necessità di sviluppare scenari su temi innovativi e rilevanti	necessità di sviluppare scenari su temi fortemente innovativi e rilevanti	5		
						100		

MP 5/12 MR Jeyf [Signature]

Glossario indicatori posizioni organizzative

DIMENSIONI DA VALUTARE	Descrizione indicatori	Glossario
1. COMPLESSITA'		
1.1 complessità organizzativa		
1.1.1 distribuzione territoriale	1.1.1.1 n° sedi coordinate	Si considera la complessità dell'organizzazione del lavoro con personale dislocato in diversi edifici dell'Ateneo
1.1.2 dimensione organizzativa	1.1.2.1 n° unità di personale gestite	Consistenza quantitativa del personale gestito: personale t. indeterminato e determinato, escluso co.co., alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento
	1.1.2.2 n° unità di collaboratori gestiti alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento	Consistenza quantitativa dei collaboratori (ad es. co.co.), alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento
1.2. complessità funzionale		
1.2.1 grado di complessità delle funzioni e dei processi	1.2.1.1 grado di omogeneità-diversificazione delle attività	Grado di variabilità dei processi operativi presidiati
	1.2.1.2 livello di standardizzazione dei processi	Grado di prevedibilità e proceduralizzazione dei processi operativi presidiati
	1.2.1.3 livello di innovazione ed adattamento richiesti	Valorizza le funzioni che richiedono un certo livello di adattamento alle innovazioni
1.2.2 grado di incertezza e variabilità del quadro normativo e tecnico di riferimento/Livello di ampiezza delle conoscenze e necessità di interpretazione e decisione su materie poco definite	1.2.2.1 quadro normativo specifico di riferimento	Focalizza la necessità di aggiornamento e ricerca per la corretta comprensione del quadro normativo riferito all'attività
	1.2.2.2 quadro tecnico specifico di riferimento (conoscenze ed interdisciplinarietà richieste)	Esprime lo spettro di conoscenze personali che la posizione richiede per l'assolvimento delle proprie funzioni (necessità iscrizione albi speciali, abilitazione all'esercizio della professione, spessore evolutivo/culturale delle materie di competenza)
1.3 complessità relazionale		
1.3.1 relazioni di sistema	1.3.1.1 numero e rilevanza stakeholder esterni	Valorizza il numero di persone, strutture, Centri di Ricerca e, in generale, Enti esterni con cui la struttura si interfaccia. Si intende sia la componenete studentesca che lo stesso personale universitario con cui taluni uffici si interfacciano, in qualità di stakeholder
	1.3.1.2 complessità delle relazioni interne	Sono considerati i rapporti all'interno dell'Ateneo intrattenuti con uffici, organi, commissioni, gruppi di ricerca,
	1.3.1.3 numero e rilevanza collaborazioni interne e con enti e amministrazioni	Valorizza il numero di persone o strutture con cui la struttura si interfaccia, per ragioni di servizio
1.3.2 Variabilità del contesto ambientale	1.3.2.1 velocità di evoluzione del contesto ambientale (tempi di decisione richiesti)	Considera il grado di stress decisionale
	1.3.2.2 caratteristiche ed articolazione del contesto ambientale	Considera la stabilità del contesto e l'assoggettamento a possibilità di modifica esterna
1.3.3 esposizione al giudizio dell'ambiente esterno	1.3.3.1 assoggettamento a valutazione da parte di soggetti terzi	Focalizza l'ampiezza dei controlli subiti relativamente all'attività svolta
	1.3.3.2 grado di esposizione al giudizio pubblico, effetti diretti sulla reputazione dell'Ateneo	Considera le implicazioni del grado di visibilità e giudizio esterno
2. RESPONSABILITA'		
2.1.1. responsabilità giuridiche	2.1.1.1. responsabilità civile: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità CIVILE	La possibile responsabilità civile rileva, in relazione agli atti /comportamenti attuati in relazione al servizio, in caso di danno arrecato a terzi, intranei o estranei all'Amministrazione, o alla stessa amministrazione
	2.1.1.2. responsabilità penale: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità PENALE	La responsabilità penale rileva, in caso di comportamenti posti in essere qualificati dalla legge come reato, a seconda dei diversi ambiti in cui si esplica l'attività specifica dell'incaricato (contesto sicurezza, prevenzione e protezione, edilizia e tecnica,)
	2.1.1.3. responsabilità tecnica: la posizione comporta l'adozione di interventi e/o comportamenti che prevedono responsabilità TECNICHE e funzionali.	La responsabilità tecnica rileva in relazione alle possibili ricadute degli atti e comportamenti di natura tecnica attuati nello svolgimento della funzione
	2.1.1.4. responsabilità amministrativa: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità AMMINISTRATIVO-CONTABILE e PATRIMONIALE	Tale responsabilità è connessa al possibile danno erariale derivante dal comportamento del dipendente nell'esercizio delle sue funzioni
2.1.2 responsabilità di procedimento e/o processo e/o progetto	2.1.2.1 pianificazione e programmazione	Valorizza la complessità delle azioni di pianificazione e programmazione delle attività svolte
	2.1.2.2 regolazione e coordinamento	Valorizza la complessità delle azioni di coordinamento delle attività svolte
	2.1.2.3 controllo	Vengono considerate la numerosità e complessità del controllo svolto su procedimenti, processi o progetti
	2.1.2.4 erogazione / procedimento / processo / progetto	Vengono considerate la numerosità e complessità dei procedimenti, processi o progetti di cui l'incaricato è responsabile
3. RILEVANZA STRATEGICA		
3.1 autonomia decisionale		
3.1.1 grado di ampiezza delle proprie funzioni delegate/supportate ai/dai collaboratori	3.1.1	Si considera l'indice di accentramento delle responsabilità
	3.1.2 grado di supporto al Responsabile dell'UO sovraordinata	Valorizza la rilevanza del ruolo di supporto e assistenza al proprio responsabile
3.2 rilevanza strategica		
3.2.1 rilevanza dell'impatto sui risultati e/o politiche dell'ente	3.2.1	Valorizza il grado di influenza/impatto delle attività sulle decisioni e attività di Ateneo
	3.2.2 rilevanza dell'elaborazione strategica richiesta (grado di partecipazione alla definizione di scenari)	Si considera la portata innovativa connessa allo sviluppo di scenari su temi strategici

MP SPA [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

Glossario indicatori funzioni specialistiche

DIMENSIONI DA VALUTARE	Descrizione indicatori	Glossario
1. COMPLESSITA'		
1.1 complessità organizzativa		
1.1.1 unità di riferimento	1.1.1.1 afferenza a uffici/ laboratori/gruppi di ricerca/corsi/Biblioteche (...)	Si considera la complessità dell'organizzazione del lavoro che richiede il coordinamento o la collaborazione con più punti di erogazione di servizio, laboratori, gruppi di ricerca, ...
1.1.2 Contesto organizzativo di riferimento	1.1.2.1 dimensione dell'utenza	Si considera la complessità delle funzioni, in rapporto alla dimensione dell'utenza, sia esterna che interna, anche con riguardo alle relazioni intrattenute organizzando il flusso di informazioni nel front-office e nel back office.
1.1.3 Apparecchiature/strumentazione/Strumenti informativi	1.1.3.1 Complessità nell'adozione, gestione ed utilizzo di apparecchiature tecniche, scientifiche e di sistemi informativi	Si considera la complessità nell'adozione, gestione e utilizzo delle apparecchiature tecniche, scientifiche e dei sistemi informativi, anche mediante l'ausilio di applicativi gestionali (ESSE3, U-GOV, CSA,...)
1.2. complessità funzionale		
1.2.1 grado di complessità delle funzioni e dei processi	1.2.1.1 grado di omogeneità-diversificazione delle attività	Grado di variabilità dei processi operativi presidiati
	1.2.1.2 livello di standardizzazione dei processi presidiati	Grado di prevedibilità e proceduralizzazione dei processi operativi presidiati
	1.2.1.3 livello di innovazione ed adattamento richiesti	Valorizza le funzioni che richiedono un certo livello di adattamento alle innovazioni
	1.2.1.4 quadro normativo specifico di riferimento	Focalizza la necessità di aggiornamento e ricerca per la corretta comprensione del quadro normativo riferito all'attività
	1.2.1.5 quadro tecnico specifico di riferimento (conoscenze ed interdisciplinarietà richieste)	Esprime lo spettro di conoscenze personali che la posizione richiede per l'assolvimento delle proprie funzioni (necessità iscrizione albi speciali, abilitazione all'esercizio della professione, spessore evolutivo/culturale delle materie di competenza)
1.3 complessità relazionale		
1.3.1 relazioni di sistema	1.3.1.1 numero e rilevanza stakeholder esterni	Valorizza il numero di persone, strutture, Centri di Ricerca e, in generale, Enti esterni con cui la struttura si interfaccia
	1.3.1.2 complessità delle relazioni interne	Sono considerati i rapporti all'interno dell'Ateneo di qualunque natura (informativa, direttiva, di controllo, ma diversi dalla collaborazione...) intrattenuti con uffici, organi, commissioni,
	1.3.1.3 numero e rilevanza collaborazioni interne e con enti e amministrazioni	Valorizza il numero e la rilevanza dei rapporti di collaborazione che comportano il perseguimento di obiettivi comuni
1.3.3 esposizione al giudizio dell'ambiente esterno	1.3.3.1 assoggettamento a valutazione da parte di soggetti terzi	Il parametro focalizza l'ampiezza dei controlli subiti relativamente all'attività svolta, prevedendo una maggiore complessità via via che si muove da controlli propri solo dell'Amministrazione, intesa come datore di lavoro, fino ad arrivare a soggetti esterni, quali ad esempio il Nucleo di valutazione, i Revisori dei Conti, accreditamento corsi di studio, controlli sui progetti di ricerca ...
2. RESPONSABILITA'		
2.1.1. responsabilità giuridiche	2.1.1.1. responsabilità civile: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità CIVILE	La possibile responsabilità civile rileva, in relazione agli atti /comportamenti commessi in relazione al servizio, in caso di danno arrecato a terzi, intranei o estranei all'Amministrazione, o alla stessa amministrazione
	2.1.1.2. responsabilità penale: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità PENALE	La responsabilità penale rileva, in caso di comportamenti posti in essere qualificati dalla legge come reato, a seconda dei diversi ambiti in cui si esplica l'attività specifica dell'incaricato (contesto sicurezza, prevenzione e protezione, edilizia e tecnica,)
	2.1.1.3. responsabilità tecnica: la posizione comporta l'adozione di interventi e/o comportamenti che prevedono responsabilità TECNICHE e funzionali.	La responsabilità tecnica rileva in relazione alle possibili ricadute degli atti e comportamenti di natura tecnica attuati nello svolgimento della funzione
	2.1.1.4. responsabilità amministrativa: la posizione comporta l'adozione di atti e/o comportamenti che prevedono responsabilità AMMINISTRATIVO-CONTABILE e PATRIMONIALE	Tale responsabilità è connessa al possibile danno erariale derivante dal comportamento del dipendente nell'esercizio delle sue funzioni
2.1.2 responsabilità di procedimento e/o processo e/o progetto	2.1.2.1.pianificazione e programmazione	Valorizza la complessità delle azioni di pianificazione, programmazione e coordinamento delle attività svolte
	2.1.2.2 regolazione e coordinamento	
	2.1.2.3 controllo	Vengono considerate la numerosità e complessità del controllo svolto su procedimenti, processi o progetti, nei rispettivi ambiti di attività
	2.1.2.4 erogazione / procedimento / processo / progetto	Vengono considerate la numerosità e complessità dei procedimenti, processi o progetti di cui l'incaricato è responsabile
3. RILEVANZA STRATEGICA		
3.1 autonomia decisionale		
	3.1.1 grado di ampiezza delle proprie funzioni delegate/supportate ai/dai collaboratori	Si considera l'indice di accentramento delle responsabilità
	3.1.2 grado di supporto al Responsabile dell'UO di afferenza	Valorizza la rilevanza del ruolo di supporto e assistenza al proprio responsabile
3.2 rilevanza strategica		
	3.2.1 rilevanza dell'impatto sui risultati e/o politiche dell'ente	Valorizza il grado di influenza/impatto delle attività sulle decisioni e attività di Ateneo
	3.2.2 rilevanza dell'elaborazione strategica richiesta (grado di partecipazione alla definizione di scenari)	Si considera la portata innovativa connessa allo sviluppo di scenari su temi strategici