



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

ATTO OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
ai sensi dell'art. 42 co. 6 lett. f del CCNL "Istruzione e Ricerca" del 19.4.2018

Definizione dei criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale della categoria D di cui all'art. 91, comma 3, del CCNL 16/10/2008 e al personale della categoria EP

Principi generali sulle posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità.

Il CCNL del 16.10.2008, art. 91, comma 1, prevede che le amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, individuino **posizioni organizzative (P.O.)** e **funzioni specialistiche e di responsabilità (F.S.)**, attribuendo tali posizioni e funzioni a personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D, correlando alle suddette posizioni e funzioni un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Il successivo comma 3 dell'art. 91, prevede che al personale appartenente alla categoria D, possano essere conferiti specifici e qualificati **incarichi di responsabilità amministrative e tecniche** retribuiti con un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile tra un minimo € 1.033 ed un massimo di € 5.165, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Il Regolamento dell'Università di Siena per l'individuazione dei criteri di organizzazione degli uffici e dei servizi centrali di Ateneo (D.R. n. 1024 del 29.5.2007 e s.m.i., nel seguito definito come "Regolamento"), prevede, in sintesi, le seguenti tipologie di unità organizzative:

- unità organizzative di I livello, che costituiscono i minimi aggregati di mezzi e persone aventi rilevanza esterna (Uffici: insiemi omogenei di competenze originali; Servizi: per competenze originali di carattere generale; strutture organizzative espressamente assimilate ad uffici o servizi da atti interni, quali: Presidi, Segreterie amministrative dipartimentali, Centri di servizio); la responsabilità è assegnata a unità di personale di categoria non inferiore alla D.

Le U.O. di I livello possono avere una propria articolazione interna formalizzata, denominata **Settore**, posizione organizzativa di cui al citato articolo 91, comma 1 del CCNL con l'attribuzione integrale della responsabilità di specifici procedimenti amministrativi; la responsabilità è assegnata a unità di personale di categoria non inferiore alla C.

- unità organizzative di II livello, contraddistinte dall'integrazione dell'attività di diverse unità organizzative di I livello (Divisioni); la responsabilità è assegnata a unità di personale di categoria non inferiore ad EP.
- unità organizzative di vertice (definite nel seguito anche "di III livello") di livello dirigenziale.

Le suddette unità organizzative si concretizzano, in misura più o meno complessa in relazione a quanto precedentemente specificato, nella titolarità di compiti organizzativo-gestionali. L'incarico che forma oggetto di posizione organizzativa è investito del processo di assegnazione di obiettivi annuali e relativa valutazione. La posizione organizzativa richiede il coordinamento, di norma, di almeno due unità di personale tecnico-amministrativo.

Le articolazioni interne alle unità organizzative di I livello, denominate "**Settori**", costituiscono posizioni organizzative individuabili in relazione a responsabilità relative a:

- singole procedure articolate in riferimento a specifici procedimenti complessi;
- specifici procedimenti amministrativi.

La responsabilità dei Settori implica **un'attività di coordinamento di unità di personale** nell'ambito di attività inerenti a procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti e con un grado di responsabilità relativa alla correttezza complessiva delle procedure gestite.

Le **funzioni specialistiche** si concretizzano, invece, nella gestione **individuale** di progetti, processi, attività amministrative, contabili e tecnico-scientifiche-informatiche, ritenute di particolare complessità e rilievo (connotate dalla complessità delle competenze attribuite e/o dalla specializzazione richiesta dei compiti affidati e/o dalle caratteristiche innovative della professionalità richiesta), chiaramente distinte e

caratterizzate rispetto all'ordinario svolgimento di compiti dovuti in relazione al proprio inquadramento professionale ad alla struttura di incardinazione. In tal caso, l'eventuale coordinamento di progetti e processi non implica responsabilità di tipo gerarchico sulle risorse umane coinvolte nel processo/progetto.

Le funzioni specialistiche possono essere assegnate a dipendenti di categoria C e D.

L'attribuzione di funzione specialistiche e di responsabilità è correlata a:

- obblighi derivanti da disposizioni normative e/o regolamentari;

- progetti/processi definiti dal Piano della performance;

- responsabilità di attività specifiche finalizzate a precisi compiti che per l'entità delle attività non possono essere poste interamente in capo al solo capo ufficio e che richiedono una particolare specializzazione professionale.

Criteri di individuazione dei titolari di P.O. e F.S.

Gli incarichi al personale di categoria EP, comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, di cui all'art. 75 del CCNL del 16.10.2008, sono assegnati direttamente dal Direttore generale, hanno durata triennale e tengono conto – rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale della categoria EP.

L'individuazione dei titolari di posizioni organizzative di I livello e di Settore è effettuata dal Direttore generale, previo avviso interno. Un'apposita Commissione avrà il compito di valutare le candidature. Competerà in ogni caso al Direttore generale la decisione definitiva in relazione alla necessità di assicurare la funzionalità e la continuità dei servizi. La relativa responsabilità è assegnata per una durata annuale.

Le funzioni specialistiche, assegnate direttamente dal Direttore generale, hanno durata annuale e sono revocabili; decorrono dalla data di firma del provvedimento, salvo che non sia diversamente specificato. Sono soggette a rendicontazione attraverso la stesura di una relazione da parte dell'incaricato, validata dal superiore gerarchico.

Gli incarichi sono revocabili con provvedimento motivato del Direttore generale in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione della performance negativa, secondo quanto previsto dal SMVP o nei casi previsti dal CCNL.

Non è prevista corresponsione di retribuzione di posizione (salvo l'importo minimo di posizione riconosciuto dal CCNL al personale di ctg. EP) o di indennità di responsabilità al personale universitario convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale, funzionalmente assegnato all'Azienda ospedaliera universitaria senese, in quanto beneficiario del trattamento accessorio erogato dall'Azienda stessa.

Criteri di Job Evaluation (posizioni organizzative – P.O.)

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL del 19.4.2018 che, nell'art. 64 c. 2, lett. d e nell'art. 66 c. 1 lett. a, richiama rispettivamente, l'art. 91 e l'art. 76 del CCNL 16.10.2008, i criteri definiti nel presente documento fanno riferimento al livello di responsabilità, alla complessità delle competenze attribuite, alla specializzazione richiesta dai compiti affidati, alle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Da questi discende l'individuazione dei fattori specifici presi in considerazione in relazione a determinati criteri, nonché la loro articolazione in indicatori che ne definiscono la variabilità in livelli.

I criteri, i fattori e gli indicatori sono graduati in relazione alle tipologie di unità organizzative (U.O.) definite dal Regolamento di Ateneo per l'individuazione dei criteri di organizzazione degli uffici e dei servizi di ateneo e per l'attribuzione delle posizioni funzionali di maggiore rilevanza, come da allegati al presente documento del quale costituiscono parte integrante.

I risultati daranno luogo all'assegnazione di un punteggio per ciascuna unità organizzativa, nell'ambito della propria tipologia (divisione, u.o. di I livello). L'assegnazione è effettuata dal Direttore generale, avvalendosi del Comitato di coordinamento dei dirigenti.

A seguito dell'applicazione della metodologia indicata nel presente documento, a ciascuna u.o. sarà attribuito un punteggio e la stessa sarà collocata in una fascia, che darà luogo all'erogazione di indennità di responsabilità/retribuzione di posizione secondo quanto previsto dal presente documento e in relazione ai criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 91, commi 2 e 4, e di cui all'art. 76 del CCNL del 16/10/2008 (come modificato dall'art. 66 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19/04/2018), definiti dal Contratto collettivo integrativo.

Il numero di fasce, ovvero le percentuali stabilite nel seguito, potrà essere variato in caso di avvio di un nuovo assetto organizzativo globale dell'Ateneo.

Metodologia per il calcolo delle fasce

Per ciascuna delle due tipologie di u.o. (divisioni, u.o. di I livello), sarà assegnato un valore "V", derivante dalla sommatoria dei punteggi conseguiti dalla u.o. stessa per ciascun fattore, relativo ad ogni criterio A, B, C, D, E di pertinenza.

Le U.O. di primo e di secondo livello saranno ordinate, separatamente per ciascuna tipologia, in senso decrescente (dal valore V più elevato al minore).

A seguito dell'ordinamento di cui sopra, le divisioni e le U.O. di primo livello verranno collocate nella fascia di riferimento sulla base delle percentuali indicate nei paragrafi successivi, applicando, ai fini del collocamento di ciascuna struttura nelle rispettive fasce, l'arrotondamento per eccesso o per difetto.

Retribuzione di posizione parte variabile del personale di categoria EP

La retribuzione di posizione di parte variabile del personale di categoria Ep è articolata in quattro fasce suddivise secondo le seguenti percentuali:

- **I fascia** (€ 10.901,00). E' assegnata al primo 9% delle strutture valutate secondo l'ordinamento derivante dal calcolo del punteggio "V" sopra descritto.
- **II fascia** (€ 8.720,80). E' assegnata al successivo 9% delle strutture valutate secondo l'ordinamento derivante dal calcolo del punteggio "V" sopra descritto.
- **III fascia** (€ 6.540,60). E' assegnata al successivo 56% delle strutture valutate secondo l'ordinamento derivante dal calcolo del punteggio "V" sopra descritto.
- **IV fascia** (€ 4.360,40). E' assegnata al rimanente 26% delle strutture valutate secondo l'ordinamento derivante dal calcolo del punteggio "V" sopra descritto.

Indennità di responsabilità personale di categoria D

L'indennità di responsabilità del personale di categoria D è declinata in cinque fasce, articolate nei seguenti importi annui lordi:

- **I fascia** (€ 2.500). E' assegnata al primo 2% delle unità organizzative secondo l'ordinamento derivante dal calcolo del punteggio "V" sopra descritto;
- **II fascia** (€ 1.750). E' assegnata al successivo 22% delle unità organizzative secondo l'ordinamento derivante dal calcolo del punteggio "V" sopra descritto;
- **III fascia** (€ 1.570). E' assegnata al successivo 40% delle unità organizzative secondo l'ordinamento derivante dal calcolo del punteggio "V" sopra descritto;

- **IV fascia** (€ 1.250). E' assegnata al successivo 8% delle unità organizzative secondo l'ordinamento derivante dal calcolo del punteggio "V" sopra descritto;
- **V fascia** (€ 1.033). E' assegnata al rimanente 28% delle unità organizzative secondo l'ordinamento derivante dal calcolo del punteggio "V" sopra descritto.

Gli importi annui lordi annui sopra indicati sono stati calcolati sulla base della quota contrattuale riservata all'indennità prevista dal CCNL 16.10.2008, art. 91 a cui rimanda l'art. 64, comma 2, let. d) del CCNL 19.4.2018, come determinata ai sensi dell'art. 64, comma 1, del CCNL vigente: "sono disponibili alla contrattazione le risorse stabili del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale che sono confluite nel nuovo Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale di categoria C e D relative all'anno precedente, pari a € 190.000, lordo lavoratore".

In sede di contrattazione collettiva integrativa verrà definito l'importo ulteriore da destinare all'indennità di responsabilità e verranno conseguentemente rideterminati gli importi delle 5 fasce.

Il presente sistema di pesatura viene adottato in via sperimentale per un anno.

Allegati:

- n. 1 – U.O. di II livello (criteri e fattori di valutazione)
- n. 2 – Fattori, indicatori e descrittori U.O. di II livello
- n. 3 – U.O. di I livello (criteri e fattori di valutazione)
- n. 4 – Fattori, indicatori e descrittori U.O. di I livello