



# **Personale di Categoria EP (Elevate Professionalità) retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

**Linee guida condivise con le OO.SS. e la R.S.U. ai  
fini della sottoscrizione dell'ipotesi di C.C.I.  
per gli anni 2011, 2012 e 2013**

# Sommario

1. ■ Il contratto collettivo nazionale di lavoro
2. ■ Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
3. ■ Cosa deve saper fare un EP
4. ■ Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi
5. ■ Criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione
6. ■ La scheda di valutazione delle posizioni 2011, 2012 e 2013
7. ■ La proposta di fasce
8. ■ Retribuzione di risultato 2011, 2012 e 2013

# **1. Le norme del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale di categoria Elevate Professionalità (EP)**

# 1. Il personale di categoria Elevate Professionalità (EP)

Il personale inquadrato nella categoria EP (Elevate Professionalità) costituisce una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi delle amministrazioni (art. 71, comma 1 del CCNL vigente).

## 2. Materie oggetto di informazione (e, a richiesta, di concertazione)

A. Criteri generali di **conferimento degli incarichi** comportanti:

- particolari responsabilità gestionali di **posizioni organizzative complesse**, anche nell'ambito dei dipartimenti universitari;
- qualificati incarichi di **responsabilità amministrative**, ivi comprese quelle connesse alle funzioni di segretario di dipartimento;
- qualificati incarichi di **responsabilità tecniche**;
- **particolari funzioni** richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione (Cfr. art. 75, comma 1 e comma 2).

B. Criteri e procedure per la **valutazione annuale dei risultati dell'attività** svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi (Cfr. art. 75, comma 5).

### 3. Materie oggetto di contrattazione

- A. Definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei **valori retributivi** collegati ai **risultati** e al raggiungimento degli **obiettivi** assegnati e alla realizzazione di **specifici progetti**, nonché la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi (Cfr. art. 76, comma 5).
  
- B. Definizione della **quota per remunerare** i maggiori oneri e responsabilità del personale della categoria EP che svolge **incarichi aggiuntivi** conferiti dalle amministrazione in cui presta servizio o, su designazione della stessa, da terzi. Tale quota deve essere ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione (Cfr. art. 75, comma 7, comma 8, comma 9).

## **2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**

Art. 90 del CCNL

## FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA ELEVATE PROFESSIONALITÀ

1. Presso ciascuna Amministrazione è destinato alla corresponsione della **retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato** per il personale della categoria EP un fondo quantificato sulla base di quanto previsto dall'art. 70 del CCNL 9.8.2000, come integrato dall'art. 41 del CCNL 27.01.2005 e dall'art. 10 lett. f) del CCNL 28/3/2006.



## Art. 90 del CCNL

# FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

## 1. Come viene costituito il Fondo: la composizione

Compongono il Fondo:

- a. somme relative ai compensi per lavoro straordinario destinate nell'anno 1999 al personale appartenente alle ex qualifiche IX, I rs e II rs;
- b. compensi accessori, ad eccezione dell'indennità di ateneo, destinati nell'anno 1999 al personale appartenente alle ex qualifiche IX, I rs e II rs;
- c. ulteriori risorse entro il limite dello 0,45% del monte salari 1997 (art. 70, comma 2, lett. a), b) e c) del CCNL 9.8.2000)
- d. una quota dello 0,51% del monte salari anno 2001 (art. 41, comma 1 del CCNL 27/1/2005)
- e. una quota dello 0,50% del monte salari 2003 (art. 5, comma 1 del CCNL 28/3/2006)
- f. una quota dello 0,5% del monte salari dell'anno 2005, a decorrere dal 1 ottobre 2007 (art. 87, comma 1, lett. c).

### 3. Le modifiche al Fondo introdotte dalla normativa nazionale

La contrattazione collettiva ha introdotto nuove risorse da destinare al Fondo ma, negli ultimi anni, il legislatore ha imposto una **progressiva riduzione del finanziamento destinato alla contrattazione collettiva integrativa.**

Dal **2009**, in base a quanto disposto dagli artt. 63 e 73 della legge n. 133 del 2008, **il Fondo deve essere ridotto del 10%.**

Il Decreto legge n. 78 del 2010 (convertito in legge n. 122 del 2010) ha disposto che il **trattamento accessorio**, nel periodo 2011-2013, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e che è, comunque, **automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.**

## I Fondi costituiti, i Fondi disponibili e i Fondi utilizzabili

- Per **Fondi costituiti** si intendono i Fondi calcolati tenendo conto delle previsioni contrattuali (art. 90 CCNL vigente) e legislative che stabiliscono le risorse che vanno a costituire e incrementare o a ridurre, anno per anno, i Fondi medesimi.
- Per **Fondi disponibili** si intendono i Fondi determinati secondo le previsioni normative sopra indicate nei confronti dei quali operano disposizioni di legge che ne riducono l'entità o riconducono le risorse ad un certo valore di riferimento che non può essere superato e sul quale incide in misura proporzionale il numero del personale in servizio.
- Per **Fondi utilizzabili** si intendono i Fondi i cui criteri di distribuzione sono oggetto di contrattazione integrativa e sui quali incidono le quote di recupero delle somme illegittimamente erogate a titolo di Trattamento Economico Accessorio negli anni precedenti al 2010.

## Il Fondo disponibile

1. È calcolato al netto delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) a bilancio (i differenziali tra la posizione economica rivestita al momento delle cessazioni e la posizione iniziale della categoria confluiscono nel Fondo ex art. 87 del vigente CCNL).
2. Nel calcolo incide l'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modifiche nella legge n. 122/2010. Ai fini della determinazione della percentuale di riduzione da applicare ai sensi del citato art. 9, comma 2 bis, calcolata secondo la regola della c.d. semisomma illustrata dalla circolare MEF n. 12 del 15/04/2011, è stato computato tra il personale in servizio al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno **il personale comandato** presso altre pubbliche amministrazioni e **il personale convenzionato** con il SSN che presta servizio presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese.
3. L'Ispettorato Generale di Finanza – Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica del MEF, con nota prot. n. 61044 del 23.07.2012 ha rideterminato i Fondi ex art. 90, prevedendo un **incremento dei Fondi** stessi *in via permanente* a decorrere dal 2005 di € 143.162,04 lordo lavoratore.
4. Il Fondo precertificato dal Collegio dei Revisori dei conti prevede il congelamento della **quota indisponibile** relativa al personale comandato e convenzionato con il SSN che presta servizio presso l'AOUS.

# I fondi anno per anno

## Anno 2011

- Il **Fondo costituito** è pari a **€ 274.417,18** lordo lavoratore, per un totale di euro **364.151,59**, lordo ente.
- Tale Fondo risulta di valore pari al Fondo costituito per l'anno 2010. A tale valore è applicata la riduzione del **8,78%**, calcolata con la regola della c.d. semisomma illustrata della circolare n.12 del 15/04/2011.
- Il **Fondo disponibile consolidato** per l'anno 2011 ammonta perciò a euro **250.323,35** lordo lavoratore, per un totale di euro **332.179,48**, lordo ente.
- Poiché sul Fondo ex art. 90 dell'anno 2011 si devono **recuperare euro 34.060,79, lordo lavoratore**, quale maggiore somma spesa nel corso degli anni 2005-2010, residua complessivamente come disponibilità per indennità di posizione minima e variabile e come indennità di risultato, l'importo di **euro 216.262,56, lordo lavoratore**.

## I fondi anno per anno

### *Anno 2011*

- Nel corso del 2011 al personale di categoria EP spettava, in mancanza di Contratto Collettivo Integrativo, l'**indennità di posizione minima obbligatoria** (ex art. 76, comma 1, CCNL citato), per un importo che, secondo le disposizioni del CCNL stesso, ammonta complessivamente a **euro 110.529,24**, lordo lavoratore.
- Il Fondo disponibile per la retribuzione di posizione variabile e di risultato ammonta a **euro 105.733,32**, lordo lavoratore, per un totale di euro 140.308,12, lordo ente.

# I fondi anno per anno

## Anno 2012

- Il **Fondo costituito** è pari a **euro 274.417,18**, lordo lavoratore per un totale di euro **364.151,59**, lordo ente.
- Tale Fondo risulta di valore pari al Fondo costituito per l'anno 2010. A tale valore è applicata la riduzione del 14,19%, calcolata con la regola della c.d. semisomma illustrata della circolare n.12 del 15/04/2011.
- Il **Fondo disponibile consolidato** per l'anno 2012 ammonta perciò a **euro 235.477,38** per un totale di euro **312.448,48**, lordo ente.

## I fondi anno per anno

### Anno 2012

- Nel corso del 2012 al personale di categoria EP spettava, in mancanza di Contratto Collettivo Integrativo, l'**indennità di posizione minima obbligatoria** (ex art. 76, comma 1, CCNL citato), per un importo che, secondo le disposizioni del CCNL, ammonta complessivamente a **euro 101.551,80** lordo lavoratore.
- Il Fondo disponibile per la retribuzione di posizione variabile e di risultato ammonta a **euro 133.925,58** lordo lavoratore per un totale di euro 177.719,24, lordo ente.



## I fondi anno per anno

### *Anno 2013*

- Il **Fondo costituito** è pari a **euro 274.417,18** lordo lavoratore, per un totale di euro 364.151,60, lordo ente.
- Tale Fondo risulta di valore pari al Fondo costituito per l'anno 2010. A tale valore è applicata la riduzione del 15,68%, calcolata con la regola della c.d. semisomma illustrata della circolare n.12 del 15/04/2011.
- Il **Fondo disponibile presuntivo** per l'anno 2013 ammonta perciò a **euro 231.388,57 lordo lavoratore** per un totale di **euro 307.052,63**, lordo ente.

## I fondi anno per anno

### Anno 2013

- Nel corso del 2013 al personale di categoria EP spettava, in mancanza di Contratto Collettivo Integrativo, l'**indennità di posizione minima obbligatoria** (ex art. 76, comma 1, CCNL citato), per un importo che, secondo le disposizioni del CCNL, ammonta complessivamente a **euro 99.168,00** lordo lavoratore.
- Il Fondo disponibile per la retribuzione di posizione variabile e di risultato ammonta di **euro 132.220,57 lordo lavoratore** per un totale di euro 175.556,69, lordo ente.

## I fondi anno per anno

### *Anno 2014*

- Il **Fondo costituito in via presuntiva** ammonta a **euro 274.417,18** lordo lavoratore, per un totale di euro 364.151,60, lordo ente.
- Tale Fondo risulta di valore pari al Fondo costituito per l'anno 2010. A tale valore è applicata la riduzione del 16,49%, calcolata con la regola della c.d. semisomma illustrata della circolare n.12 del 15/04/2011.
- Il **Fondo disponibile presuntivo** per la retribuzione di posizione variabile e di risultato ammonta a **euro 229.165,79**, lordo lavoratore per un totale di euro 304.103,00.

## Art. 76 del CCNL

# RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il trattamento economico del personale della categoria EP è composto da:

- indennità di ateneo;
- **retribuzione di posizione**, *articolata al massimo su **tre fasce**, compresa la minima*;
- dalla **retribuzione di risultato**. La retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni, e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale.

## LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

L'importo della **retribuzione di posizione** varia da un minimo di euro 3.099 ad un massimo di euro 12.912 annui lordi per tredici mensilità e spetta anche al personale con incarichi di studio e/o di ricerca, previa opportuna ricognizione degli incarichi da parte del responsabile di settore al fine di pervenire ad un'omogenea graduazione delle posizioni stesse.

La graduazione della retribuzione di posizione è stabilita in rapporto a **ciascuna tipologia di incarico previamente individuata**.

# RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

L'importo minimo di posizione è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP.

Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi come previsto dal CCNL.

La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa retribuzione accessoria, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a **mansioni previste dalla categoria di appartenenza**, nonché il diritto alla **retribuzione di posizione nella misura minima**.

Il mutamento dell'incarico 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%.

## RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La **retribuzione di risultato** è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 75, comma 5 del CCNL.

L'importo della retribuzione di risultato **eventualmente spettante** è compreso tra il 10 % e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

### 3. Cosa deve saper fare un EP



## 3.1 Grado di autonomia e di responsabilità personale EP

I dipendenti di categoria EP svolgono attività caratterizzate da:

- Grado di autonomia: relativa alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e/o professionale;
- Grado di responsabilità: relativo alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti.

## 3.2 Competenze personale EP

Il personale di categoria EP deve possedere le seguenti competenze:

- Autonomia decisionale
- Programmazione delle attività proprie e dei propri collaboratori
- Orientamento al risultato
- Iniziativa
- Flessibilità
- Autocontrollo e gestione dello stress
- Comunicazione
- Lavorare in gruppo
- Sviluppo delle risorse umane assegnate
- Leadership
- Gestione dei gruppi e delle riunioni
- Consapevolezza organizzativa
- Problem solving

## **4. Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi**

## 4.1 Criteri conferimento incarichi

Il Direttore Amministrativo conferisce al personale di Categoria EP incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione a ordini professionali o comunque alta qualificazione e specializzazione, tenuto conto:

elementi oggettivi:

funzioni e attività di svolgere

natura e caratteristiche dei programmi da realizzare

requisiti soggettivi del personale:

competenze professionali possedute

esperienza acquisita

capacità di gestione del personale

## 4.1 Criteri conferimento incarichi

Gli incarichi vengono conferiti per un periodo non superiore a cinque anni: la durata viene specificata nel provvedimento di conferimento.

## 4.2 Revoca degli incarichi

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Direttore Amministrativo:

- per intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi;
- per motivi disciplinari;
- su richiesta del dipendente.

## 4.2 Revoca degli incarichi

La **revoca o la cessazione** dell'incarico comporta la perdita della connessa retribuzione accessoria, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni previste dalla categoria di appartenenza, nonché il diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima.

Il **mutamento** dell'incarico comporta, per il dipendente, l'attribuzione di un altro incarico equivalente, nel senso che l'indennità di posizione può variare, di norma, con una differenza in negativo non superiore al 10% di quanto corrisposto in precedenza.

## 5. Criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione



## 5.1 Retribuzione di Posizione

Gli importi superiori al minimo sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di particolari incarichi e della posizione organizzativa ricoperta, pesata in base alla metodologia adottata.

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

## 5.1 Retribuzione di Posizione

Gli indicatori che sottendono alla metodologia si basano sulle competenze e l'esperienza richieste per una certa posizione organizzativa, la tipologia di attività, il numero delle persone gestite, il contesto nel quale si opera, il livello di autonomia decisionale, il grado di difficoltà del processo, il valore economico gestito, il tipo di impatto del volume economico e il livello di controllo.

## 5.1 Retribuzione di Posizione

Il Direttore Amministrativo valida la pesatura delle posizioni che viene aggiornata sulla base delle determinazioni di riorganizzazione e comunque annualmente aggiornata.

Tutti gli importi verranno annualmente valutati sulla base del modello professionale e del sistema di graduazione delle posizioni a esso collegato, nei limiti della disponibilità del relativo fondo contrattuale e in relazione a eventuali cambiamenti organizzativi.

## **6. La scheda di valutazione delle posizioni 2011, 2012 e 2013**

## 6.1 Metodologia di valutazione delle posizioni

A seguito della ricognizione delle posizioni affidate al personale di Categoria EP e vigenti nel corso degli anni 2011, 2012 e 2013, risulta che il suddetto personale è stato destinatario di:

- responsabilità di unità organizzative di secondo livello;
- coordinamento di strutture complesse o servizi (SBA, Q.it e management di Ateneo);
- responsabilità di unità organizzative di I livello;
- responsabilità di unità di base;
- progetti di Ateneo formalmente conferiti dal Direttore Amministrativo.

Il metodo di valutazione delle posizioni utilizzato si fonda sulla logica organizzativa secondo cui ogni posizione esiste in quanto a essa è assegnata una missione all'interno dell'organizzazione; ciascuna missione presuppone competenze adeguate e la consapevolezza del livello di responsabilità.

## 6.2 I fattori di valutazione (oggetto di informazione sindacale)

I fattori di valutazione presi in considerazione sono riferiti ai soli campi di osservazione previsti nel modello “Everest”.

I fattori di valutazione si possono ricondurre alle tre grandi categorie classiche:

- 1. conoscenze tecniche e gestionali, esperienze lavorative necessarie per ricoprire la posizione (competenze);**
- 2. capacità propositive e di *problem solving* (complessità);**
3. dimensione economica da presidiare con assunzione della relativa responsabilità.

In presenza di notevoli difficoltà nel definire pienamente negli anni di riferimento la dimensione economica gestita per la maggior parte degli incarichi e in assenza di una metodologia per valutare l'impatto dell'incarico su tale dimensione, in questa fase di valutazione *ex post* delle posizioni affidate si ritiene opportuno limitare la valutazione alle prime due categorie di fattori. Questa difficoltà è in via di superamento perché dal 2014 sono più chiare le responsabilità di budget per ciascuna posizione ricoperta.

## 6.2 I fattori di valutazione

### **COMPETENZE: PESO 40%**

Conoscenze ed esperienza applicate nella struttura gestita:

Scolarità - Esperienza – Risorse

Ampiezza manageriale o profondità professionale applicate al contesto in cui si sviluppa la relazione:

Attività – Relazioni

### **COMPLESSITA': PESO 60%**

Vincoli (nel proporre) - Pensiero (difficoltà di, processi mentali)

## 6.2 I fattori di valutazione: COMPETENZE

Scolarità – Peso sulla valutazione delle competenze 10%

Questo fattore chiede di identificare il livello di profondità di conoscenze necessario alla posizione per poter svolgere le attività assegnate.

Esperienza di lavoro – Peso sulla valutazione delle competenze 15%

Questo fattore richiede di identificare quanti anni di esperienza di lavoro (complementari alla formazione scolastica), acquisiti sia all'interno della Università sia durante precedenti esperienze lavorative, sono necessari alla posizione per svolgere in maniera adeguata i compiti/attività assegnate.

Attività svolte – Peso sulla valutazione delle competenze 30%

Questo fattore chiede di identificare il tipo di attività affidate e gestite dalla posizione, considerando sia le attività a contenuto tipicamente specialistico (ruoli Professionali) sia le attività di coordinamento di unità o di aree (ruoli manageriali).



## 6.2 I fattori di valutazione: COMPETENZE

Relazioni/Contesto – Peso sulla valutazione delle competenze 25%.

Questo fattore chiede di identificare il grado di criticità del contesto in cui opera la posizione in relazione ai rapporti gestiti.

Risorse/Struttura gestita – Peso sulla valutazione delle competenze 20%.

Questo fattore chiede di identificare la dimensione della struttura che la posizione è tenuta a coordinare o gestire.

## 6.2 I fattori di valutazione: COMPLESSITA'

Autonomia decisionale – Peso sulla valutazione della complessità 50%  
Questo fattore richiede di identificare quale tipo di logiche, interne o esterne alla Università, indirizzano la libertà di proporre della posizione.

Difficoltà Processo – Peso sulla valutazione della complessità 50%  
Questo fattore richiede di identificare quali fonti di riferimento la posizione utilizza nel momento in cui deve risolvere i problemi derivanti dalle attività affidate.

## 6.3 Pesi e punteggi

### Pesi competenze

Scolarità	10%
Esperienza	15%
Attività	30%
Relazioni	25%
Risorse	20%

100%

### Pesi complessità

Autonomia	50%
Difficoltà	50%

100%

### Pesi finali

Competenze	40%
Complessità	60%

100%

### Campo di variazione

Valore minimo	100
Valore massimo	1000

### Scolarità

Scuola dell'obbligo	100
Media Superiore	200
Laurea I livello	600
Laurea specialistica o magistrale	800
Specializzazione Post universitaria	1000

### Esperienza

Minore di un anno	100
Da 1 a 3 anni	200
Da 4 a 7 anni	600
Da 8 a 15 anni	800
Maggiore di 15 anni	1000

### Attività

Semplici e/o Standardizzate	100
Omogenee / Specialistiche	200
Coord. / Spec. Complesse	400
Coord. Complesso / Spec. Strategiche	600
Complesse Eterogenee	800
Strategiche su più Aree Eterogenee	1000

### Relazioni

Contesto solo interno all'Ateneo	100
Contesto qualificante interno all'Ateneo	300
Contesto qualificante esterno all'Ateneo	600
Contesto solo esterno all'Ateneo	1000

### Risorse

Nessuna	100
Piccolo gruppo: responsabilità fra 1 - 5 risorse	200
Piccola struttura: responsabilità fra 6 - 15 risorse	600
Struttura media dimensioni: responsabilità fra 16 - 50 risorse	800
Struttura grandi dimensioni: responsabilità con > di 50 risorse	1000

### Autonomia

Procedure generali	100
Attuazione linee guida	300
Impostazione linee guida	700
Indirizzi politici definiti	1000

### Difficoltà

Situazioni pregresse	100
Utilizzo conoscenze	300
Sviluppo conoscenze	600
Sviluppo nuove idee	1000

## 6.3 Pesi e punteggi

Come si vede nella slide che precede, a ogni fattore viene attribuito un punteggio compreso tra 100 e 1000. I punteggi sono ponderati con dei pesi percentuali la cui somma, all'interno di ogni categoria, è 100; il punteggio di ogni categoria è dato dalla somma dei punteggi pesati dei fattori (anch'esso è quindi compreso tra 100 e 1000).

A loro volta, anche le categorie sono pesate con dei pesi percentuali la cui somma è 100. La valutazione finale, data dalla somma dei punteggi pesati delle categorie avrà sempre un valore tra 100 e 1000.

I punteggi vengono raggruppati e ricondotti alle tre fasce previste dal CCNL di comparto per la retribuzione di posizione del personale EP. A ogni fascia è associata la corrispondente retribuzione di posizione.

## 7. La proposta di fasce

## 7.1 Fasce e indennità

Fasce	Indennità variabile
III	da Euro 3.100 a Euro 3.500
II	da Euro 3.600 a Euro 8.000
I	da Euro 8.100 a Euro 9.800

dove:

da 301 a 450	Euro 3.500,00
da 451 a 600	Euro 6.000,00
da 601 a 750	Euro 8.000,00
oltre 750	Euro 9.800,00

## 8. Retribuzione di risultato 2011, 2012 e 2013

## 8.1 Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 75, comma 5, del CCNL vigente. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è fissate nella misura del 10 % della retribuzione di posizione attribuita.



## 8.2 Criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati

a) Il 50% della retribuzione di risultato è assegnato con lo stesso peso ai seguenti comportamenti:

- 1) Programmazione delle attività proprie e dei propri collaboratori
- 2) Orientamento al risultato
- 3) Sviluppo delle risorse umane assegnate
- 4) Gestione dei gruppi e delle riunioni
- 5) Problem solving

b) Il 25% della retribuzione di risultato è assegnato in relazione alla verifica del contributo alla realizzazione delle strategie gestionali dell'Ateneo.

c) Il 25% della retribuzione di risultato è assegnato in relazione alla verifica del contributo all'introduzione delle innovazioni.

## 8.3 Modalità e tempi del processo di valutazione

La retribuzione di risultato è esclusa nel caso di procedimenti disciplinari per i quali sia stata comminata una sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale e nel caso in cui il dipendente non raggiunga il 70% del punteggio massimo.

Il processo di valutazione si conclude con un colloquio individuale con il Direttore Amministrativo, previa presentazione da parte degli interessati, entro il 31 marzo 2014, di una relazione inerente all'attività svolta e previa acquisizione da parte del Direttore Amministrativo di eventuali elementi di valutazione da parte di coloro che hanno usufruito delle prestazioni.

Il processo deve concludersi entro il mese di maggio 2014.

La presentazione è stata predisposta a cura di Raffaella De Rosas,  
Laura Goracci e Licia Marino