

**DOCUMENTO CONCERNENTE LA DEFINIZIONE DEI CRITERI RELATIVI
ALL'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELL'INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ'
(AI SENSI DELL'ART.63 DEL CCNL 1998/2001).
Decorrente dall'anno 2005**

Art.1

Definizione dell'istituto dell'indennità di responsabilità

L'istituto dell'indennità di responsabilità, previsto dall'art.63 del CCNL del 9.8.2000, ha come scopo precipuo quello di remunerare le posizioni organizzative nonché quelle specialistiche (o professionali), comportanti particolari responsabilità, considerate di importanza decisiva per l'Ateneo, per rispondere al meglio alle finalità istituzionali poste dal nuovo ordinamento universitario e dalla legislazione vigente.

Preme sottolineare quindi che la finalità principale di tale istituto è quella di individuare e premiare quelle posizioni di responsabilità definibili oggettivamente e funzionalmente "strategiche" per l'Ateneo, a prescindere dalle unità di personale che effettivamente le ricoprono.

Si tratta quindi di posizioni essenziali e di particolare rilievo, caratterizzanti l'immagine dell'Ateneo, e comportanti lo svolgimento di attività altamente complesse, specialistiche ed innovative, finalizzate alla risoluzione di problemi o al mantenimento di elevati standard di efficienza, economicità e produttività dell'azione universitaria. Tali posizioni richiedono pertanto livelli di responsabilità, di complessità delle competenze attribuite, di specializzazione e l'acquisizione di professionalità conseguenti a tecniche gestionali innovative o all'uso di nuove tecnologie.

Art.2

Individuazione delle posizioni di responsabilità

L'art.63, comma 1, del CCNL prevede che le Amministrazioni debbano individuare posizioni organizzative e specialistiche (o professionali), comportanti particolari responsabilità, che possono essere così caratterizzate:

- posizioni organizzative: comportano lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- posizioni specialistiche: comportano lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, nonché lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Ne consegue che le posizioni di responsabilità dell'Ateneo possono essere classificate nelle seguenti tipologie:

a) Posizione organizzativa: tale posizione si caratterizza per la complessità organizzativo-gestionale in relazione al rilevante numero di unità di personale in essa ricomprese, richiedendo attività di coordinamento, complessità nell'interazione con altre Strutture interne ed esterne all'Ateneo, elevati livelli di autonomia decisionale e di responsabilità.

b1) Posizione professionale/specialistica: si caratterizza per la responsabilità e specificità delle funzioni svolte, richieste dall'attuale assetto organizzativo, per il quale è rilevante possedere un alto livello di competenze professionali adeguate all'importanza e alla delicatezza della funzione stessa; tale posizione richiede un elevato grado di cognizioni specialistiche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o a titoli professionali e/o alla iscrizione ad albi professionali.

b2) Posizione specialistica di alta qualificazione comportante attività di staff: si caratterizza per la responsabilità nello svolgimento di attività di equipe e di collaborazione con figure politico-dirigenziali o con gruppi di dirigenti responsabili delle attività di indirizzo e direzione. Tale figura strategica, pur essendo integrata funzionalmente con gruppi politico-dirigenziali, fornendo supporti tecnici e di consulenza ad essi, opera in condizione di autonomia e responsabilità dovendo rispondere direttamente in termini di efficienza e correttezza amministrativa per i compiti affidati. Tale posizione richiede un'alta qualificazione e professionalità in relazione alla complessità e delicatezza del sistema relazionale.

b3) Posizione specialistica di alta qualificazione comportante attività di studio e ricerca: si caratterizza per una spiccata autonomia, competenza ed esperienza riconducibile all'individuazione di linee di sviluppo nei processi di automazione bibliotecaria nonché nella scelta di strumenti tecnici o informatici idonei alla realizzazione di progetti di ricerca innovativi o all'uso di nuove tecnologie. Tale posizione comporta un elevato livello di responsabilità interna ed esterna. La prima si configura nell'attività di gestione, controllo, manutenzione e sostituzione delle apparecchiature in dotazione a laboratori, biblioteche, servizi, al fine di ottimizzarne l'utilizzo e/o la qualità delle analisi effettuate e/o l'efficienza delle stesse; la seconda comporta lo svolgimento di attività di ricerca/studio con elevata rilevanza strategica e "visibilità" esterna. L'autonomia che caratterizza tale posizione si estende anche ad attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni di spesa.

Nell'ambito delle tipologie sopradette, limitatamente al periodo in cui si presentano particolari esigenze, potrebbero essere individuate, una tantum, delle posizioni connesse ad attività finalizzate all'attivazione di nuove Strutture che comportano funzioni complesse di organizzazione e di coordinamento, richiedenti tecniche gestionali innovative o specifiche professionalità.

In applicazione del citato art.63 le posizioni di responsabilità in argomento verranno individuate, a partire dall'anno 2000, coerentemente con gli indirizzi già assunti per l'anno 1999, dall'Amministrazione (con delibera del Consiglio di Amministrazione) su proposta di un gruppo di lavoro composto dalla Conferenza dei Direttori (ad esclusione dei Segretari di Dipartimento), dai Direttori delle Biblioteche di Ateneo e dei Centri di servizio (ad esclusione dei Direttori **direttamente interessati** all'applicazione dell'istituto dell'indennità di responsabilità), dai Presidi di Facoltà e dal Direttore Amministrativo sulla base di segnalazioni ed informazioni fornite dai Responsabili e Direttori delle Strutture (la Presidenza di tale gruppo di lavoro sarà assunta dal Presidente della Conferenza dei Direttori di Dipartimento).

Considerato che a partire dall'anno 2004 sarà pienamente attuato il processo riorganizzativo di Ateneo, l'Amministrazione in detto anno e periodicamente, con cadenza triennale, provvederà (con delibera del Consiglio di Amministrazione), sentito il gruppo di lavoro predetto (i cui componenti avranno provveduto, possibilmente, a consultare, in via preventiva, gli organi collegiali della propria Struttura, al fine di evidenziare i presupposti organizzativi e le

posizioni considerate di importanza decisiva nell'ambito della stessa), a verificare se le posizioni individuate nel triennio precedente siano adeguate al contesto organizzativo dell'anno in corso e quindi se esse corrispondano ai ruoli nevralgici dell'Ateneo: la stessa procederà, eventualmente ad individuare nuove posizioni di responsabilità e a risolvere le posizioni ritenute non più rilevanti. Al fine di consentire un costante riesame delle posizioni di responsabilità individuate nel triennio e di garantire snellezza e tempestività delle procedure, qualora nel corso del triennio dovessero emergere (su segnalazione dei Direttori di Dipartimento/Presidi di Facoltà) posizioni non più strategiche o dovessero costituirsi posizioni nuove che presumibilmente potrebbero rientrare nella valutazione ed applicazione di detto istituto, esse saranno previamente valutate dal Direttore Amministrativo e dal Presidente della Conferenze dei Direttori di Dipartimento che provvederanno a risolvere le posizioni non più strategiche ed a verificare se sia opportuno procedere in via straordinaria ad un esame delle stesse da parte del Consiglio di Amministrazione, previa valutazione del gruppo di lavoro predetto.

Art.3

Attribuzione ai dipendenti delle posizioni individuate all'art.2

a. Categorie B,C, e D

L'Amministrazione, una volta individuate **nuove** posizioni strategiche, procederà, ai sensi dell'art.63 – comma 1 -, **alla scelta dei dipendenti da assegnare alle stesse**, nonché alla revoca dell'indennità in esame, ai sensi dell'art.63 – comma 8, qualora la funzione svolta non corrisponda più ad una posizione o qualora il dipendente non sia più adibito alla posizione organizzativa o alla funzione specialistica. Le relative determinazioni, ai sensi dell'art.63 – comma 1 – saranno oggetto di informazione preventiva alle rappresentanze sindacali.

b. Categoria D

Nell'ambito delle posizioni di responsabilità l'art.63 del CCNL prevede due tipologie di funzioni che vengono disciplinate diversamente a seconda che esse ricadano nei commi 1 e 2 o nel comma 3. Con il comma 3 il CCNL intende garantire una disciplina particolare per quegli incarichi che, poiché comportano specifiche e più qualificate responsabilità, rispetto a quelle di cui al comma 1, essi possono essere attribuiti esclusivamente al personale di categoria contrattuale D. Per qualificate responsabilità si intendono quelle che derivano dall'esercizio di funzioni particolarmente complesse, richiedenti specifiche capacità ed alti contenuti professionali.

Tali funzioni saranno ricondotte esclusivamente ad attività apicali di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevati gradi di autonomia gestionale e organizzativa con responsabilità dirette in relazione ai risultati ottenuti, o ad attività tecniche altamente specialistiche, oppure ad attività di progettazione per il cui risultato è richiesta l'abilitazione all'esercizio di particolari professioni o, infine, ad attività che, per la delicatezza delle funzioni svolte, implicano particolari e dirette responsabilità dovendo, per disposizioni normative, rispondere direttamente e in prima persona nei confronti anche di Organi di vigilanza esterni all'Ateneo.

Nel recepire le deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 31.10.2001, tenuto conto di quanto sopra indicato, si individuano quali posizioni di responsabilità ricadenti nel comma 3 dell'art.63 quelle

classificate dal competente gruppo di lavoro, in seguito alla fase di graduazione di cui al successivo art.4, nelle “Categorie” di indennità di responsabilità “A” e “B” ed assegnate ad unità di personale di categoria contrattuale “D”.

Tali incarichi verranno retribuiti con una indennità che terrà conto della graduazione risultante dall'applicazione di quanto previsto al successivo articolo.

Art.4

Criteri per la graduazione delle posizioni di responsabilità individuate

Alle posizioni di responsabilità individuate ai sensi dell'art.2, così come previsto dall'art.63 – commi 2 e 3, dovrà essere attribuita una indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, il cui importo verrà definito in seguito all'applicazione delle seguenti procedure:

Fase “a”: Graduazione

Le posizioni di responsabilità individuate dovranno essere graduate dall'Amministrazione, tenuto conto di una proposta del gruppo di lavoro sopraccitato, che a sua volta terrà in considerazione le valutazioni effettuate da parte dei Responsabili delle Strutture, sulla base di indicatori all'uopo definiti in apposite schede.

Al fine di individuare elementi di valutazione e parametri di apprezzamento adeguati ad ogni singola posizione, considerato che l'art.63 del CCNL fornisce indicazioni molto generiche in merito alle caratteristiche di tali posizioni organizzative e specialistiche, si ritiene opportuno adottare i seguenti “macroelementi” previsti all'art.6 – comma 5 - del CCNL del comparto dirigenti:

- 1) collocazione della posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;**
- 2) ampiezza della struttura (grado di complessità delle funzioni);**
- 3) responsabilità funzionali – requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.**

Nell'ambito di tali “macroelementi” sono stati individuati i seguenti specifici parametri (all'interno dei quali è previsto anche un parametro specifico riguardante il grado di responsabilità) che andranno a graduare le posizioni all'interno di ciascuna tipologia:

- 1) Collocazione della posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione:**
 - Livello di rilevanza strategica esterna: esprime il grado di rilevanza strategica dell'attività da svolgere e di visibilità esterna
 - Posizioni di sovraordinazione cui rispondere: Individua il livello gestionale cui la posizione risulta gerarchicamente o funzionalmente sott'ordinata.
- 2) Ampiezza della struttura (grado di complessità delle funzioni):**
 - Livello di complessità organizzativa della struttura gestita: esprime il grado di complessità ed eterogeneità organizzativa della struttura,

richiedente attività programmatiche o pianificatorie necessarie alla gestione di competenza

- Livello di complessità nell'attività di studio e ricerca: rileva il grado di specializzazione richiesta per espletare attività di particolare complessità e rilevanza esterna (ricerca finalizzata alla realizzazione di progetti innovativi con studi di fattibilità, statistiche, ecc.).
- Livello di complessità procedimentale: rileva il grado di complessità dei procedimenti per l'utile espletamento delle funzioni attinenti alla posizione, ovvero il livello di discrezionalità amm.va o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso al titolare della posizione organizzativa nell'ambito delle attività da espletare, distinguendo i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile a priori.
- Livello di complessità del sistema relazionale: rileva il grado di complessità dei rapporti interorganici ed intersoggettivi (istituzioni, enti, associazioni, utenti, funzionari esterni ed interni all'Ente).
- Livello di competenza professionale/specialistica: rileva lo spessore delle cognizioni specialistiche correlate a diplomi di laurea e/o di scuola universitaria e/o titoli professionali e/o all'iscrizione ad Albi professionali, ovvero lo spessore evolutivo-culturale delle materie di competenza, cui conseguono nuove e costanti esigenze di permanente accrescimento formativo ed aggiornamento professionale.
- Livello di competenza professionale non richiedente titoli di merito: indicatore che rileva lo spessore di cognizioni specialistiche di adeguata esperienza professionale non riconducibile necessariamente al possesso del titolo di studio.

3) Responsabilità funzionali - requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza:

- Livello di responsabilità ed autonomia decisionale: indicatore che esprime il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni.

- Livello di intensità partecipativa all'attività di equipe: delinea l'intensità del coinvolgimento nelle attività di equipe altamente strategiche dell'ente.
- Livello di coinvolgimento nell'attività di studio/ricerca: indicatore che rileva il grado di coinvolgimento nell'attività di studio/ricerca e di partecipazione a team di ricerca o sviluppo di progetti innovativi altamente strategici di Ateneo.
- Livello di rilevanza degli incarichi affidati: esprime il grado di rilevanza degli incarichi affidati alla posizione da parte degli organi di vertice con effetti rivolti sia verso l'esterno che verso l'interno, ovvero nell'ambito di attività previste da norme di legge o caratterizzate da funzioni di alta professionalità.
- Livello di autonomia decisionale sulle spese: rileva il grado di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni di spesa.
- Livello di responsabilità interna: rileva il grado di responsabilità negli incarichi di direzione di attività di studio/ricerca.

Partendo dal presupposto che le macro-tipologie sopra individuate (posizione organizzativa, professionale/specialistica ecc.) non sono confrontabili o cumulabili l'una con l'altra, le posizioni di responsabilità dovranno essere classificate all'interno di una singola macro-tipologia tenuto conto delle caratteristiche prevalenti dell'attività da svolgere.

Al fine di graduare le posizioni sono stati scelti indicatori specifici, tra quelli sopra indicati, da attribuire a ciascuna macro-tipologia. Per ciascun indicatore sono stati individuati dei livelli espressi da un punteggio (con descrizioni specifiche in corrispondenza di quelli indicati come alto medio basso). *In corrispondenza dei livelli medio/alto e medio/basso il tipo di attività si colloca in una posizione intermedia alle descrizioni dei livelli precedenti e successivi.*

Le apposite schede sono state così delineate:

AREA	INDICATORI	LIVELLI	PUNTEGGI
Funzioni Organizzative:	1) Posizioni di sovraordinazione cui rispondere: Indicatore che rileva il livello gestionale cui la posizione risulta gerarchicamente o funzionalmente sottordinata	a) Politico/Dirigenziale (Rettore, Direttore Amministrativo) b) Direzionale (Direttore, Preside, Dirigente, Vice-Dirigente) c) Vice-Direzionale (Responsabile di Struttura o di unità operativa)	Alto= 10 Medio= 6 Basso= 3
	2) Livello di complessità		

	<p>del sistema relazionale: indicatore che rileva il grado di complessità dei rapporti interorganici ed intersoggettivi (istituzioni, enti, associazioni, utenti, funzionari esterni ed interni all'Ente)</p>	<p>a) posizione che comporta relazioni di altissimo livello e con figure politiche (rapporti con istituzioni ed enti esterni ad altissimo livello e rapporti con il livello politico dell'Amministrazione)</p> <p><i>a1) intermedia</i></p> <p>b) posizione che comporta relazioni complesse (utenza complessa sotto il profilo sociale, economico, manager o tecnici esterni all'Ente o dirigenti interni alla struttura)</p> <p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) posizione che comporta relazioni diversificate (studenti, utenti, operatori esterni o figure professionali all'interno della struttura)</p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto= 8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso= 4</p> <p>Basso= 3</p>
	<p>3) Livello di complessità organizzativa della struttura gestita: <i>esprime il grado di complessità ed eterogeneità organizzativa della struttura, richiedente attività programmatiche o pianificatorie necessarie alla gestione di competenza</i></p>	<p>a) livello di elevata complessità richiedente strumenti organizzativi flessibili ed adattabili al contesto gestionale</p> <p><i>a1) intermedia</i></p> <p>b) livello di media complessità richiedente strumenti organizzativi di ordinaria entità</p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto= 8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso=</p>

	<p>4) Livello di responsabilità ed autonomia decisionale: indicatore che esprime il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni.</p>	<p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) livello di bassa complessità richiedente strumenti organizzativi di modesta entità</p> <p>a) livello di elevata responsabilità richiedente autonomia decisionale nell'assunzione di atti o di adempimenti procedurali o rilevanti gradi di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ateneo.</p> <p><i>a1) intermedio</i></p> <p>b) livello di autonomia operativa (autonomia che comporta responsabilità nella definizione dei programmi operativi ed applicativi nell'ambito di obiettivi funzionali definiti)</p> <p><i>b1) intermedio</i></p> <p>c) livello di prassi consolidate (autonomia che comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una</p>	<p>4</p> <p>Basso= 3</p> <p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto=8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso=4</p> <p>Basso= 3</p>
--	---	--	---

	<p>5) Livello di complessità procedimentale: rileva il grado di complessità dei procedimenti per l'utile espletamento delle funzioni attinenti alla posizione, ovvero il livello di discrezionalità amm.va o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso al titolare della posizione organizzativa nell'ambito delle attività da espletare, distinguendo i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile a priori</p>	<p>prassi consolidata)</p> <p>a) attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure non ripetitive (procedure che richiedono spirito innovativo o attività prevalentemente diverse ed indipendenti)</p> <p><i>a1) intermedia</i></p> <p>b) attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure parzialmente ripetitive in un quadro normativo di riferimento che richiede flessibilità ed adattamento (il contenuto degli atti varia mentre è standardizzato il modello della procedura)</p> <p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure ripetitive in un quadro di riferimento che richiede interpretazione (l'atto è standardizzato e le variazioni sono definite e predeterminate)</p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto=8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso= 4</p> <p>Basso= 3</p>
--	---	--	--

<p>Funzioni professionali/ specialistiche</p>	<p>1) Livello di responsabilità ed autonomia decisionale: indicatore che esprime il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni.</p> <p>2) Livello di rilevanza degli incarichi affidati: indicatore che esprime il grado di rilevanza degli</p>	<p>a) livello di elevata responsabilità richiedente autonomia decisionale nell'assunzione di atti o di adempimenti procedurali o rilevanti gradi di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ateneo.</p> <p><i>a1) intermedio</i></p> <p>b) livello di autonomia operativa (autonomia che comporta responsabilità nella definizione dei programmi operativi ed applicativi nell'ambito di obiettivi funzionali definiti)</p> <p><i>b1) intermedio</i></p> <p>c) livello di prassi consolidate (autonomia che comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata)</p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto=8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso= 4</p> <p>Basso= 3</p> <p>Alto= 10</p>
--	--	---	---

	<p>incarichi affidati alla posizione da parte degli organi di vertice con effetti rivolti sia verso l'esterno che verso l'interno, ovvero nell'ambito di attività previste da norme di legge o caratterizzate da funzioni di alta professionalità.</p> <p>3) Livello di complessità del sistema relazionale: indicatore che rileva il grado di complessità dei rapporti interorganici ed intersoggettivi (istituzioni, enti, associazioni, utenti, funzionari esterni ed interni all'Ente)</p>	<p>a) posizione che richiede (per oltre 80%) l'affidamento di incarichi rilevanti di alta professionalità nell'ambito di attività previste anche da norme legislative</p> <p><i>a1) intermedio</i></p> <p>b) posizione che richiede l'affidamento di incarichi di medio rilievo strategico (dal 50% al 70%)</p> <p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) posizione che richiede l'affidamento di incarichi di modesto rilievo strategico (meno del 50%)</p> <p>a) posizione che comporta relazioni di altissimo livello e con figure politiche (rapporti con istituzioni ed enti esterni ad altissimo livello e rapporti con il livello politico dell'Amministrazione)</p> <p><i>a1) intermedia</i></p> <p>b) posizione che comporta relazioni complesse (utenza complessa sotto il</p>	<p>Medio/alto= 8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso= 4</p> <p>Basso= 3</p> <p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto=8</p> <p>Medio= 6</p>
--	--	---	---

	<p>4) Livello di competenza professionale/specialistica: indicatore che rileva lo spessore di cognizioni specialistiche correlate a diplomi di laurea e/o di scuola universitaria e/o titoli professionali e/o all'iscrizione ad Albi professionali, ovvero lo spessore evolutivo-culturale delle materie di competenza, cui conseguono nuove e costanti esigenze di permanente accrescimento formativo ed aggiornamento professionale</p>	<p>profilo sociale, economico, manager o tecnici esterni all'Ente o dirigenti interni alla struttura)</p> <p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) posizione che comporta relazioni diversificate (studenti, utenti, operatori esterni o figure professionali all'interno della struttura)</p> <p>a) posizione che richiede un elevato grado di cognizioni specialistiche discendenti da titoli di abilitazione professionale e costanti ed estese dinamiche formative e/o d'aggiornamento</p> <p>b) posizione che richiede un rilevante livello di preparazione correlato a diplomi di laurea ed occasionali ed estese dinamiche formative e/o d'aggiornamento</p> <p>c) posizione che richiede un apprezzabile livello di esperienza professionale e di preparazione correlata a diplomi universitari o titoli professionali ed occasionali e limitate</p>	<p>Medio/basso=4</p> <p>Basso= 3</p> <p>Alto= 10</p> <p>Medio= 6</p> <p>Basso= 3</p>
--	---	--	---

	<p>5) Livello di complessità procedimentale: rileva il grado di complessità dei procedimenti per l'utile espletamento delle funzioni attinenti alla posizione, ovvero il livello di discrezionalità amm.va o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso al titolare della posizione organizzativa nell'ambito delle attività da espletare, distinguendo i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile a priori</p>	<p>dinamiche formative e/o d'aggiornamento.</p> <p>a) attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure non ripetitive (procedure che richiedono spirito innovativo o attività prevalentemente diverse ed indipendenti)</p> <p><i>a1) intermedia</i></p> <p>b) attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure parzialmente ripetitive in un quadro normativo di riferimento che richiede flessibilità ed adattamento (il contenuto degli atti varia mentre è standardizzato il modello della procedura)</p> <p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure ripetitive in un quadro di riferimento che richiede interpretazione (l'atto è standardizzato e le variazioni sono definite e predeterminate)</p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto= 8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso= 4</p> <p>Basso= 3</p>
--	---	---	---

<p>Attività di staff</p>	<p>1) Livello di responsabilità ed autonomia decisionale: indicatore che esprime il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni.</p> <p>2) Livello di rilevanza degli incarichi affidati: indicatore che esprime il grado di rilevanza degli incarichi affidati alla posizione da parte degli organi di vertice con effetti</p>	<p>a) livello di elevata responsabilità richiedente autonomia decisionale nell'assunzione di atti o di adempimenti procedurali o rilevanti gradi di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ateneo.</p> <p><i>a1) intermedio</i></p> <p>b) livello di autonomia operativa (autonomia che comporta responsabilità nella definizione dei programmi operativi ed applicativi nell'ambito di obiettivi funzionali definiti)</p> <p><i>b1) intermedio</i></p> <p>c) livello di prassi consolidate (autonomia che comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata)</p> <p>a) posizione che richiede (per oltre 80%) l'affidamento di</p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto=8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso=4</p> <p>Basso= 3</p> <p>Alto= 10</p>
---------------------------------	---	---	--

	<p>rivolti sia verso l'esterno che verso l'interno, ovvero nell'ambito di attività previste da norme di legge o caratterizzate da funzioni di alta professionalità.</p> <p>3) Livello di complessità del sistema relazionale: indicatore che rileva il grado di complessità dei rapporti interorganici ed intersoggettivi (istituzioni, enti, associazioni, utenti, funzionari esterni ed interni all'Ente)</p>	<p>incarichi rilevanti di alta professionalità nell'ambito di attività previste anche da norme legislative</p> <p><i>a1) intermedio</i></p> <p>b) posizione che richiede l'affidamento di incarichi di medio rilievo strategico (dal 50% al 70%)</p> <p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) posizione che richiede l'affidamento di incarichi di modesto rilievo strategico (meno del 50%)</p> <p>a) posizione che comporta relazioni di altissimo livello e con figure politiche (rapporti con istituzioni ed enti esterni ad altissimo livello e rapporti con il livello politico dell'Amministrazione)</p> <p><i>a1) intermedia</i></p> <p>b) posizione che comporta relazioni complesse (utenza complessa sotto il profilo sociale, economico, manager o tecnici esterni all'Ente o dirigenti interni alla</p>	<p>Medio/alto= 8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso= 4</p> <p>Basso= 3</p> <p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto= 8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso=</p>
--	---	--	---

	<p>4) Livello di competenza professionale: indicatore che rileva lo spessore di cognizioni specialistiche di adeguata esperienza professionale non riconducibile necessariamente al possesso del titolo di studio</p>	<p>struttura) <i>b1) intermedia</i></p> <p>c) posizione che comporta relazioni diversificate (studenti, utenti, operatori esterni o figure professionali all'interno della struttura)</p> <p>a) posizione che richiede un elevato grado di cognizioni specialistiche (discendenti o equiparabili a titoli di abilitazione professionale)</p> <p><i>a1) intermedia</i></p> <p>b) posizione che richiede un rilevante livello di preparazione equiparabile a diplomi universitari o di laurea</p> <p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) posizione che richiede un apprezzabile livello di esperienza professionale adeguata alla posizione da assumere</p> <p>a) posizione che richiede alti gradi di coinvolgimento nell'attività di equipe (superiori all'80%)</p>	<p>4</p> <p>Basso= 3</p> <p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto=8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso=4</p> <p>Basso= 3</p> <p>Alto= 10</p> <p>Medio= 6</p>
	<p>5) Livello di intensità partecipativa all'attività di equipe: indicatore che delinea l'intensità del coinvolgimento nelle attività di equipe altamente strategiche dell'ente.</p>	<p>a) posizione che richiede alti gradi di coinvolgimento nell'attività di equipe (superiori all'80%)</p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio= 6</p>

		<p>b) posizione che richiede rilevanti gradi di coinvolgimento nell'attività di equipe (dal 50% al 80%)</p> <p>c) posizione che richiede modesti gradi di coinvolgimento nell'attività di equipe (inferiori al 50%)</p>	<p>Basso= 3</p>
Attività di studio/ricerca	<p>1) Livello di complessità nell'attività di studio e ricerca: indicatore che rileva il grado di specializzazione richiesta per espletare attività di particolare complessità a rilevanza esterna (ricerca finalizzata alla realizzazione di progetti innovativi con studi di fattibilità, statistiche, ecc.)</p>	<p>a) posizione che richiede un alto grado di cognizioni specialistiche finalizzate alla realizzazione di progetti altamente innovativi e all'uso di nuove tecnologie</p> <p><i>a1) intermedia</i></p> <p>b) posizione che richiede un rilevante livello di preparazione con necessità di aggiornamento continuo e di formazione specifica</p> <p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) posizione che richiede un costante impegno nell'attività di</p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto= 8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso= 4</p> <p>Basso= 3</p>

	<p>2) Livello di coinvolgimento nell'attività studio/ricerca: indicatore che rileva il grado di coinvolgimento nell'attività di studio/ricerca e di partecipazione a team di ricerca o sviluppo di progetti innovativi altamente strategici di Ateneo</p> <p>3) Livello di responsabilità interna: indicatore che rileva il grado di responsabilità negli incarichi di direzione di attività di studio/ricerca.</p>	<p>studio/ricerca</p> <p>a) posizione che richiede un elevato grado di coinvolgimento in ciascun progetto di studio/ricerca (oltre80%) (responsabilità e autonomia nell'aggiornamento delle attrezzature e nello sviluppo di procedure innovative)</p> <p>b) posizione che richiede un rilevante grado di coinvolgimento in ciascun progetto di studio/ricerca (tra 50% e 80%) (responsabilità nell'uso ed efficienza delle attrezzature o procedure attuate)</p> <p>c) posizione che richiede un modesto grado di coinvolgimento in ciascun progetto di studio/ricerca (<50%) (responsabilità nell'applicazione delle procedure)</p> <p>a) posizione che richiede alti gradi di responsabilità nel perseguimento dei risultati e delle attività di ricerca/studio o nella gestione di</p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio= 6</p> <p>Basso= 3</p> <p>Alto= 10</p>
--	---	--	---

	<p>apparecchiature di alto valore e grado tecnologico</p> <p><i>a1) intermedia</i></p> <p>b) posizione che richiede rilevanti gradi di responsabilità nel perseguimento dei risultati e delle attività di ricerca/studio</p> <p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) posizione che richiede un modesto grado di responsabilità nel perseguimento dei risultati e delle attività di ricerca/studio</p> <p>4) Livello di rilevanza strategica esterna: indicatore che rileva il grado di rilevanza strategica dell'attività svolta e di visibilità esterna</p> <p>a) posizione che richiede lo svolgimento di attività progettuali di altissimo rilievo strategico</p> <p><i>a1) intermedia</i></p> <p>b) posizione che richiede lo svolgimento di attività progettuali di rilevante rilievo strategico</p> <p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) posizione che</p>	<p>Medio/alto= 8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso= 4</p> <p>Basso= 3</p> <p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto= 8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso= 4</p> <p>Basso= 3</p>
--	---	--

	<p>5) Livello di autonomia decisionale sulle spese: indicatore che rileva il grado di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni di spesa</p>	<p>richiede lo svolgimento di attività progettuali di modesto rilievo strategico</p> <p>a) posizione che richiede un alto grado di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio/ricerca</p> <p><i>a1)intermedia</i></p> <p>b) posizione che richiede un rilevante livello di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio/ricerca</p> <p><i>b1) intermedia</i></p> <p>c) posizione che richiede un modesto livello di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio/ricerca</p>	<p>Alto= 10</p> <p>Medio/alto= 8</p> <p>Medio= 6</p> <p>Medio/basso= 4</p> <p>Basso= 3</p>
--	---	---	---

A ciascuna posizione di responsabilità individuata verrà attribuito, pertanto, un punteggio che si andrà a collocare nell'ambito delle seguenti categorie:

CATEGORIA A da 45 punti a 50 punti

CATEGORIA B da 39 a 44 punti

CATEGORIA C da 33 a 38 punti

CATEGORIA D da 27 a 32 punti

CATEGORIA E da 21 a 26 punti

CATEGORIA F sotto 20 punti

Fase “b”: Correlazione economica:

Il CCNL prevede criteri differenti per individuare le indennità da attribuire alle posizioni di responsabilità a seconda che tali posizioni ricadano nel comma 2 o nel comma 3:

l'art.63, al comma 2, prevede che le amministrazioni, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, debbano correlare alle posizioni di responsabilità individuate un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile di importo variabile.

Pertanto, in questo caso, l'ammontare delle indennità da corrispondere risulterà dall'applicazione di criteri oggetto di accordo tra le delegazioni negoziali in sede di contrattazione integrativa.

L'art.63 – ai commi 3 e 4 – invece, prevede che le posizioni rientranti in questa seconda tipologia vengano retribuite con una indennità accessoria, annua, lorda, revocabile di importo variabile, compresa tra un minimo di Lit.2.000.000 ed un massimo di Lit.10.000.000, di cui un terzo da corrispondere a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. Tale valutazione verrà effettuata annualmente con le modalità previste dall'apposito *“Regolamento disciplinante i criteri relativi alla valutazione dei risultati connessi all'attività svolta dal personale di categoria “D” cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art.63 – comma 3 - ccnl, al fine della corresponsione della relativa indennità di risultato”*.

Gli incarichi in argomento verranno, pertanto, retribuiti, nell'ambito di tali importi minimi e massimi, con una indennità che terrà conto, altresì, del punteggio ottenuto conseguentemente alla graduazione prevista nella fase “a” del presente documento.

Art. 5

Determinazione delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art.3 lett. “a” e per quelle di cui alla lett. “b”

Annualmente verrà costituito un fondo destinato all'istituto dell'indennità di responsabilità, così come previsto dall'art.68 – comma 2 – lett. b), che verrà ripartito nel modo seguente:

a) Risorse da destinare alle finalità di cui all'art.63 - comma 3 - del CCNL

Parte delle risorse destinate annualmente all'istituto dell'indennità di responsabilità di cui all'art.63 verrà accantonata per remunerare gli incarichi rientranti nel comma 3.

La consistenza di tale specifico fondo sarà data, annualmente, dalla differenza tra la somma complessiva destinata all'istituto in argomento (così come previsto dal CCNL) e quella derivante dall'applicazione dell'accordo integrativo relativo ai criteri di correlazione economica tra le posizioni individuate (ai sensi dell'art.63 – comma1) e le relative indennità, tenuto conto, altresì, delle indennità minime e massime da destinarsi, ai sensi dell'art.63 – comma 4, alle finalità di cui al comma 3 del medesimo art.63.

b) Risorse da destinare alle finalità di cui all'art.63 – commi 1 e 2 del CCNL

Per le finalità di cui al presente punto verranno destinate annualmente le risorse derivanti dall'applicazione dell'accordo integrativo relativo ai criteri per la correlazione economica tra le posizioni individuate (ai sensi dell'art.63 – comma1) e le relative indennità, tenuto conto, altresì, delle indennità minime e massime da destinarsi, ai sensi dell'art.63 – comma 4 -, alle finalità di cui al comma 3 del medesimo art.63.