



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DEI VALORI RETRIBUTIVI COLLEGATI AI RISULTATI CONSEGUITI DAL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP - ANNO 2013

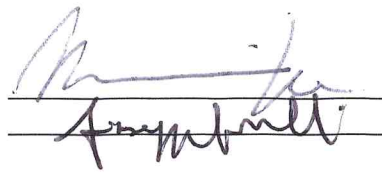
M. M. DC. uf.
R. U. F.

Delegazione di parte pubblica

Presidente

Prof. Giancarlo Maccarini

Dott. Giuseppe Giovanelli



Delegazione di parte sindacale

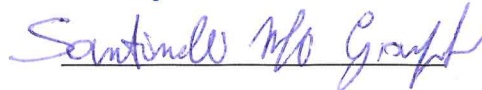
Rappresentante Segreteria Reg.le CISL Università

Dott. Angelo Vicini



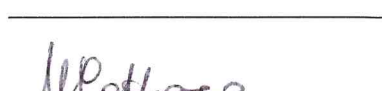
Rappresentante FLC CGIL Lombardia

Dott. Giampietro Santinelli Maffi



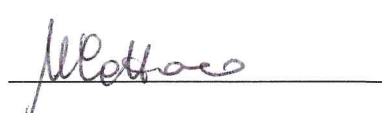
Rappresentante FLC CGIL Bergamo

Sig. Tobia Sertori



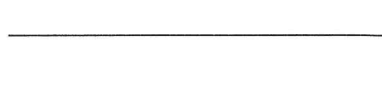
Rappresentante FLC CGIL Bergamo

Sig.ra Mirella Cattaneo



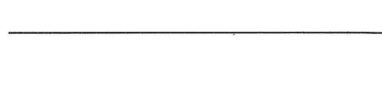
Rappresentante CSA di CISAL Università

Sig. Riccardo Marini



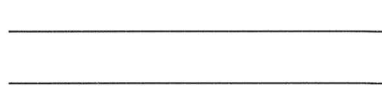
Rappresentante USB Pubblico Impiego

Dott. Orazio Maccarone



Rappresentante UIL RUA Regionale

Sig. Fabio Naldi



Segreteria CISAS Università



Segreteria CONFASAL

RSU

Dott. Silvio Castelli

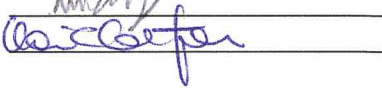
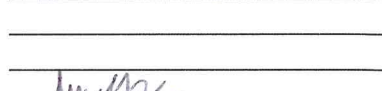
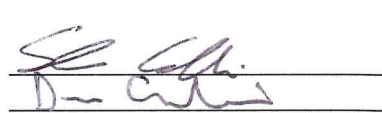
Dott. Davide Cremaschi

Sig.ra Marina Margheron

Dott.ssa Cristiana Pisoni

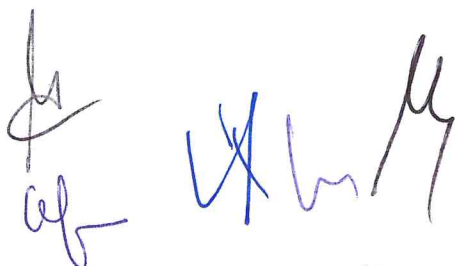
Dott. Michele Timperanza

Sig.ra Maria Carla Zani



LE PARTI STIPULANO L'ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DEI VALORI RETRIBUTIVI COLLEGATI AI RISULTATI CONSEGUITI DAL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP PER L'ANNO 2013

Bergamo, 15-10-2013



ART. 1
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP PER L'ANNO 2013
(art. 90 CCNL 16.10.2008)

TOTALE FONDO AL 2004		€ 58.023,69
DETRAZIONE DEL FONDO EX ART. 1 COMMA 189 L. 266/2005 COME MODIFICATO DALL'ART. 67 D.L.112/2008 CONVERTITO IN L. 133/2008		€ 5.802,37
FONDO AL 2004 DECURTATO		€ 52.221,33
CCNL 28.03.2006 BE 2004/2005	art.10 comma 1 lettera f) - incremento dotazione organica o servizi - istituzione nuove posizioni e adeguamento precedenti posizioni di responsabilità	€ 35.074,38
CCNL 28.03.2006 BE 2004/2005	art. 5 comma 1 - 0,50% monte salari 2003 a decorrere dal 31.12.2005 ed a valere dal 2006	€ 940,01
CCNL 16.10.2008 QN 2006/2009 BE 2006/2007	art. 90 comma 2 - 0,50% monte salari 2005 a decorrere dall'1.10.2007	€ 1.575,42
TOTALE FONDO 2010		€ 89.811,13
Detrazione Fondo 2013 ai sensi dell'art. 9, c. 2bis D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010		€ 0,00
TOTALE FONDO 2013		€ 89.811,13
RISORSE che non rilevano ai fini del limite 2010		
Somme non utilizzate Fondi anni precedenti:		
FONDO 2010 (confronta determinazione Resp. Servizi Amministrativi Generali n. 135 del 4.3.2011)		€ 742,46
FONDO 2011 (confronta determinazione Resp. Servizi Amministrativi Generali Rep. n. 174/2012, prot. n. 4612/VI/6 del 7.3.2012)		€ 3.004,39
FONDO 2012 (confronta determinazione Resp. Servizi Amministrativi Generali Rep. n. 147/2013 prot. n. 5404/VI/6 del 5.3.2013)		€ 2.946,02
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 6.692,87
TOTALE FONDO DISPONIBILE ANNO 2013		€ 96.504,05

ART. 2
RIPARTIZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP PER L'ANNO 2013

Per l'anno 2013 si rendono disponibili le somme non utilizzate dei Fondi degli anni precedenti, dal 2010 al 2012, quantificate in € 6.692,87 come si evince dal prospetto riportato all'art. 1.

Tale importo è da intendersi *una tantum* per l'anno 2013 e viene utilizzato per incrementare le risorse disponibili da assegnare a titolo di retribuzione di risultato. Il Fondo per l'anno 2013 è distribuito come segue:

Distribuzione del Fondo anno 2013	
Retribuzione di posizione	€ 74.750,00
Retribuzione di risultato	€ 21.754,00
Totale	€ 96.504,05

ART. 3

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 75 del CCNL del 16.10.2008, conferisce al personale della categoria EP incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse nonché qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche, ovvero funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione professionale e specializzazione.

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale con atto scritto e motivato per un periodo non superiore a 5 anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Ai sensi dell'art. 76 del CCNL del 16.10.2008 la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.099 ad un massimo di € 12.912 lordi annui per tredici mensilità. L'importo minimo di posizione è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP mentre gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza della complessità e della responsabilità dell'incarico conferito.

L'Amministrazione ha stabilito la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico, con riferimento al livello di complessità e responsabilità della posizione organizzativa, secondo la disciplina approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25.11.2008.

Tale disciplina sarà eventualmente ridefinita nel corso dell'anno 2014 in seguito alla conclusione del processo di revisione dell'assetto organizzativo che potrà comportare il riesame delle attuali posizioni organizzative.

ART. 4

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

L'Amministrazione ha adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.11.2011, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009, un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale e organizzativa (SMVP) che disciplina le modalità di valutazione di tutto il personale dipendente, tra cui il personale della categoria EP, nel rispetto, per quest'ultima tipologia di personale, anche di quanto disposto dall'art. 75 del CCNL del 16.10.2008.

La procedura per la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti dal personale in parola è la seguente:

- il Direttore Generale, all'inizio di ogni esercizio, in seguito ai colloqui individuali intercorsi con ciascun Responsabile durante la fase di predisposizione del Budget e del Piano della Performance, assegna gli obiettivi annuali, sia individuali sia del rispettivo Servizio;
- al termine dell'esercizio ciascun Responsabile presenta al Direttore Generale una relazione finale nella quale dà conto dell'attività svolta per il conseguimento degli obiettivi individuali assegnati, accompagnata da una scheda che documenta il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati nel Piano della Performance alla struttura di riferimento;
- il Direttore Generale, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Responsabile ed al rispettivo Servizio nel Piano della Performance, esprime la valutazione.

Ai sensi dell'art. 75, c. 4 del CCNL la valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, il cui importo è compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

La percentuale della retribuzione di risultato spettante è commisurata al punteggio ottenuto, sulla base della scheda di valutazione prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, secondo la seguente distribuzione:

Valutazione conseguita (punteggio)	% retribuzione di risultato
32-29	30%
28-25	25%
24-22	20%
21-19	15%
18-16	10%
< 16	0%

Le percentuali della retribuzione di risultato verranno proporzionalmente ed automaticamente ridotte sulla base della capienza del Fondo certificato annualmente.

Nel caso in cui il dipendente sia in disaccordo con il punteggio attribuito potrà formulare le proprie osservazioni al Prorettore delegato ai rapporti con il personale tecnico-amministrativo.

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 75 del CCNL del 16.10.2008, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva (punteggio pari a meno della metà di quello massimo conseguibile) acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia.

ART. 5

PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP AL FONDO COMUNE DI ATENEO

Il personale della categoria EP parteciperà alla distribuzione del FCA limitatamente alla quota pari all'1% degli importi che residuano a conclusione della gestione dei progetti comunitari.

La distribuzione avviene sulla base della scheda di valutazione già utilizzata per la liquidazione della retribuzione di risultato e applicando un parametro compreso fra 1 e 1,3, individuato dal Direttore Generale con proprio atto, in relazione alla strategicità ed al carico di lavoro, con riferimento al Piano della Performance vigente.



