

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 1/30

**OGGETTO: Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo in materia di trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di categoria B, C,D ed EP. Anno 2014**

N. o.d.g.: 04/06	Rep. n. 190/2014	Prot. n. 25152	UOR: Ufficio reclutamento personale tecnico amministrativo e forme di lavoro flessibili
------------------	------------------	----------------	---

Nominativo	F	C	A	As
Stefano PIVATO	X			
Massimo BERLONI	X			
Vittorio LIVI	X			
Tiziana PRIMORI				X
Massimo BALDACCI	X			
Bonita CLERI	X			

Nominativo	F	C	A	As
Tonino PENCARELLI	X			
Vilberto STOCCHI	X			
Mary Cruz BRAGA	X			
Veronica GNAGNARELLA				X
Chiara SISTI	X			

**Legenda:** (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Partecipano alla seduta il Pro-Rettore Vicario, Prof. Giancarlo Ferrero e il Direttore Generale, Dott. Luigi Botteghi.

Collegio dei Revisori dei conti			
Nome	Pres.	Ass.g.	Ass.
Dott.ssa Maria Luisa DE CARLI, Presidente		X	
Dott.ssa Gerardina MAIORANO		X	
Dott. Vincenzo GALASSO		X	

Si sottopone al Consiglio di Amministrazione l'ipotesi di contratto collettivo integrativo in oggetto, stipulata tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale in data 17 settembre 2014, corredata della Relazione illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva, come previsto dall'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. di comparto vigente.

Si segnala, in particolare, che al fine di ridurre i numerosi adempimenti amministrativi correlati alla stipula dei contratti e di conseguire una maggiore economicità dell'azione amministrativa, sono stati unificati il contratto per il personale di categoria B, C e D e quello per il personale di categoria EP che negli anni precedenti venivano stipulati predisposti separatamente.

Si segnala inoltre, che su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, il contratto in questione prevede un nuovo metodo di calcolo dell'importo delle indennità per le posizioni di responsabilità, non più definito in misura fissa, come in precedenza, ma basato ora su di un sistema di pesatura delle singole posizioni organizzative, sulla base del quale viene poi ripartita la somma complessivamente destinata alla remunerazione delle indennità di responsabilità.

Si comunica, infine, che il Collegio dei Revisori dei Conti in data 23 settembre 2014 ha espresso parere favorevole sull'ipotesi citata e sulle Relazioni.

#### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- visto lo Statuto della Università degli Studi di Urbino Carlo Bo emanato con Decreto Rettoriale n. 138/2012 del 2 aprile 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana – Serie Generale n.89 del 16 aprile 2012;
- visto il CCNL relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2006/2009, bienni economici 2006/2007 e 2007/2008;

## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 2/30

- 
- visto il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche ed integrazioni;
  - visto il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
  - vista la legge 23.12.2005 (Legge Finanziaria per l'anno 2006);
  - visto il Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112 convertito con Legge 6. agosto 2008, n. 133 ed in particolare l'art. 67, comma 5;
  - visto il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito nella L. 30 luglio 2010, n. 122;
  - visto il Protocollo d'Intesa sottoscritto tra le Parti in data 12 novembre 2009, ed in particolare l'art. 2 con il quale le parti si impegnano a rivedere il criterio di ripartizione del fondo di cui all'art. 87 del CCNL 2006/2009 ed il meccanismo di erogazione degli istituti di cui al medesimo art. 88 secondo logiche improntate ad incentivare l'impegno e la qualità della prestazione al fine di garantire trattamenti accessori legati al raggiungimento dei risultati ed allo svolgimento di attività che richiedono particolare impegno e responsabilità;
  - visto il Regolamento per l'Attività Conto Terzi, emanato con D.R. n. 452 del 7 ottobre 2011;
  - visto l'Accordo collettivo integrativo per la quota derivante dalle attività in conto terzi e riservata al fondo conto terzi destinato al personale tecnico – amministrativo, sottoscritto in data 18.07.2011;
  - visto il Contratto collettivo integrativo per la definizione dei criteri per la realizzazione di progetti speciali o di miglioramento Anno 2013, sottoscritto in data 6 giugno 2013;
  - visto il Contratto collettivo integrativo riguardante la definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale di categoria EP - Anno 2013 (ai sensi dell'art. 76, comma 5, CCNL 16.10.2008), sottoscritto in data 17 dicembre 2013;
  - vista la delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Università n. 1125 del 29 ottobre 2004 con cui è stato approvato l'accordo siglato in data 26 ottobre 2004 per la determinazione dell'indennità di posizione del personale con elevate professionalità ed al contempo sono stati approvati i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative del personale di categoria EP;
  - visto il Contratto collettivo integrativo dell'Università di Urbino in materia di incarichi aggiuntivi al personale di categoria EP, ai sensi dell'art. 75, comma 9, CCNL 2006/2009, sottoscritto in data 21.12.2010;
  - vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 95 del 16 maggio 2014 di approvazione del Fondo per le progressioni economiche per la produttività collettiva ed individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16 ottobre 2008 che, per l'anno 2014, è quantificato in € 847.912,46, di cui € 32.608,17 derivanti dall'attività conto terzi;
  - vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 96 del 16 maggio 2014 di approvazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria Elevate Professionalità (EP) di cui all'art. 90 del CCNL 2006/2009, biennio economico 2008/2009, che per l'anno 2014 è quantificato in € 89.629,69;
  - vista l'«*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo in materia di Trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di Cat. B, C, D ed EP – Anno 2014*», sottoscritta in data 17 settembre 2014;
  - viste la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico – finanziaria, relative al contratto suddetto, predisposte dal Direttore Generale;
  - previo accertamento della copertura finanziaria e della regolarità contabile;
  - acquisito il parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 23 settembre 2014;
  - sentito il Direttore Generale;
-

## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 3/30

delibera

1. Di approvare l'“*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo in materia di Trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di Cat. B, C, D ed EP – Anno 2014*”, sottoscritta in data 17 settembre 2014 tra la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale, allegata alla presente delibera (Allegato n. 1) di cui costituisce parte integrante, e, di conseguenza, autorizzarne la sottoscrizione definitiva.
2. Di prendere atto che la spesa trova copertura nel budget economico per l'anno 2014.

### **Allegato n. 1**

#### **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO IN MATERIA DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI CAT. B, C, D ed EP ANNO 2014**

In data 17 settembre 2014 , presso la sede dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, Via Saffi 2 – Urbino, la Delegazione di Parte pubblica, costituita dal Delegato del Rettore alle Relazioni Sindacali e dal Direttore Generale

E

**la Delegazione di Parte sindacale, composta dalle RSU e dalle Organizzazioni Sindacali FLC/CGIL, CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA', CONFAL FEDERAZIONE SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI, C.S.A. di CISAL Università**

#### **PREMESSO**

- visto il CCNL relativo al personale del comparto Università sottoscritto in data 16.10.2008 relativo al quadriennio normativo 2006/2009 ed al biennio economico 2006/2007;
- visto il CCNL relativo al personale del comparto Università sottoscritto in data 2.03.2009 relativo al biennio economico 2008/2009;
- visto l'Accordo sottoscritto in data 26 ottobre 2004 per la corresponsione delle somme transitate sul fondo a seguito applicazione dell'art. 73 del CCNL 1998/2001 approvato con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione nn. 1123 e 1124 del 29 ottobre 2004;
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 31 del 18 marzo 2005 di approvazione dell'Accordo sottoscritto in data 25 febbraio 2005;
- visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
- visto il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150;
- visto il Decreto Legge 31.05.2010, n. 78 convertito in Legge 30.07.2010 n. 122;
- vista la Legge 29 dicembre 2010 n. 240;
- visto il Protocollo d'Intesa sottoscritto tra le Parti in data 12 novembre 2009, ed in particolare l'art. 2 con il quale le parti si impegnano a rivedere il criterio di ripartizione del fondo di cui all'art. 87 del CCNL 2006/2009 ed il meccanismo di erogazione degli istituti di cui al medesimo art. 88 secondo logiche improntate ad incentivare l'impegno e la qualità della prestazione al fine di garantire trattamenti accessori legati al raggiungimento dei risultati ed allo svolgimento di attività che richiedono particolare impegno e responsabilità;
- visto il Regolamento per l'Attività Conto Terzi, emanato con D.R. n. 452 del 7 ottobre 2011;

## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 4/30

- visto l'Accordo collettivo integrativo per la quota derivante dalle attività in conto terzi e riservata al fondo conto terzi destinato al personale tecnico – amministrativo, sottoscritto in data 18.07.2011;
- visto il Contratto collettivo integrativo per la definizione dei criteri per la realizzazione di progetti speciali o di miglioramento Anno 2013, sottoscritto in data 6 giugno 2013;
- visto il Contratto collettivo integrativo in materia di trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di cat. B, C, D, Anno 2013, sottoscritto in data 3.12.2013;
- visto il Contratto collettivo integrativo riguardante la definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale di categoria EP - Anno 2013 (ai sensi dell'art. 76, comma 5, CCNL 16.10.2008), sottoscritto in data 17 dicembre 2013;
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Università n. 1125 del 29 ottobre 2004 con cui è stato approvato l'accordo siglato in data 26 ottobre 2004 per la determinazione dell'indennità di posizione del personale con elevate professionalità ed al contempo sono stati approvati i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative del personale di categoria EP;
- vista la Disposizione del Direttore Generale n. 140 del 10 agosto 2009 con la quale, sulla base dei criteri di cui alla sopra richiamata delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1125 del 29 ottobre 2004 è stata definita l'articolazione in fasce della retribuzione di posizione del personale appartenente alla categoria EP per gli anni 2007, 2008 e 2009, nel modo che segue:

FASCIA	PUNTEGGIO
MINIMA	Fino a 49 punti
MEDIA	Da 50 a 150 punti
ALTA	Oltre 150 punti

- ed al contempo ridefinita, per i medesimi anni, nella misura del 20% della retribuzione di posizione, la retribuzione massima di risultato spettante a seguito verifica dei risultati conseguiti;
- visto il Contratto collettivo integrativo dell'Università di Urbino in materia di incarichi aggiuntivi al personale di categoria EP, ai sensi dell'art. 75, comma 9, CCNL 2006/2009, sottoscritto in data 21.12.2010;
- visto il Contratto collettivo integrativo dell'Università di Urbino, sottoscritto in data 22.12.2011, di modifica del C.C.I. sottoscritto in data 21.12.2010 in materia di incarichi aggiuntivi al personale di categoria EP, ai sensi dell'art. 75, comma 9, CCNL 2006/2009;
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 95 del 16 maggio 2014 di approvazione del Fondo per le progressioni economiche per la produttività collettiva ed individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16 ottobre 2008 che, per l'anno 2014, è quantificato in **€ 847.912,46**, di cui **€ 32.608,17** derivanti dall'attività conto terzi;
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 96 del 16 maggio 2014 di approvazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria Elevate Professionalità (EP) di cui all'art. 90 del CCNL 2006/2009, biennio economico 2008/2009, che per l'anno 2014 è quantificato in **€ 89.629,69**;
- visto il Decreto Rettorale n. 691/2012 in data 28 dicembre 2012, con il quale venivano emanate le Linee guida per la riorganizzazione della struttura tecnico-amministrativa dell'Ateneo approvate e modificate dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente con delibera n. 176 in data 22 ottobre 2010 e con delibera n. 109 in data 12 luglio 2011, così come aggiornate con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 249 del 21 dicembre 2012;
- visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP) ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009, definito dal Nucleo di Valutazione di Ateneo,

## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 5/30

adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 2/2014 del 21 febbraio 2014 e ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 31 del 5 marzo 2014;  
visto il Piano della performance 2014-2016, adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 3/2014 del 21 febbraio 2014 e ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 5 marzo 2014;  
vista la delibera n. 99 del 31 maggio 2012 di attribuzione dell'incarico di Direttore Generale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo;  
vista la delibera n. 13/2014 del 24 gennaio 2014 del Consiglio di Amministrazione di assegnazione, ai sensi della citata delibera del C.d.A. n. 99 del 31 maggio 2012 degli obiettivi strategici ed operativi al Direttore Generale per l'anno 2014:

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione, decorrenza e durata del contratto (art. 5 CCNL 2006-2009)**

1. il presente accordo si applica a tutto il personale tecnico amministrativo di cat. D, C e B, in servizio a tempo indeterminato e determinato, e di cat. EP, in servizio a tempo indeterminato, presso l'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo.
2. Il presente accordo entra in vigore il giorno della sottoscrizione definitiva a seguito perfezionamento delle procedure normativamente previste e produce i suoi effetti a decorrere dall'1.01.2014. Esso conserva efficacia fino alla stipula del successivo.
3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto negoziale qualora intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente contratto integrativo.

### **PARTE PRIMA**

#### **Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D**

### **Art. 2**

#### **Criteri ripartizione del Fondo per il trattamento accessorio - anno 2014**

1. Le parti convengono la seguente ripartizione del fondo:

	<b>2014</b>	<b>2013</b>
Fondo per lavoro straordinario di cui all'art. 86 del CCNL 2006/2009	<b>€ 30.000,00</b>	<b>€ 30.000,00</b>
Fondo di cui all'art. 87 del CCNL 2006/2009		
A - Progressione economica all'interno delle categorie (lett. a, art. 88) – accantonamento anno 2014	<b>€ 9.203,35</b>	<b>€ 20.730,00</b>
B - Indennità di responsabilità cat. B, C e D di cui all'art. 91 CCNL 2006/2009 (lett. b, art. 88)	<b>€ 190.000,00</b>	<b>€ 181.000,00</b>
C - Indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti	<b>€ 28.000,00</b>	<b>€ 23.000,00</b>
D 1 - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (lett. d, art. 88) riservati al personale non titolare dall'indennità di cui all'art. 91, comma 3,	<b>€ 277.855,94</b>	<b>€ 314.190,52</b>

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 6/30

CCNL 2006/2009		
D 2 – Compensi derivanti dall'attività in <b>conto terzi</b> (quota pari al 2% che va al personale che ha partecipato alla prestazione e quota pari all'1% che viene suddivisa tra il personale tecnico amministrativo che fa parte della Struttura che ha effettuato la prestazione)	<b>€ 15.023,87</b>	
D 3 – Compensi derivanti dall'attività in conto terzi (quota pari al 3% destinato ai compensi del personale tecnico-amministrativo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi)	<b>€ 17.584,30</b>	
E - Indennità accessoria mensile (lett. f, art. 88) - accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	<b>€ 265.245,00</b>	<b>€ 270.440,00</b>
F - Fondo a disposizione del Direttore Generale per la realizzazione di progetti di miglioramento e innovazione, sia gestionali che tecnologici	<b>€ 15.000,00</b>	<b>€ 20.000,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 847.912,46</b>	<b>€ 859.360,52</b>

2. Le eventuali economie che deriveranno dall'utilizzo delle risorse di cui alle lettere A, B, C ed E, nonché dal Fondo per lavoro straordinario, confluiranno nei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lettera D1.

**Art. 3**  
**Produttività collettiva**

1. L'importo per i compensi incentivanti di cui all'art. 88, lett. d) del CCNL 2006/2009, riportato alla lettera D1 della tabella dell'art. 2 è ripartito tra il personale di cat. B, C, D sulla base della valutazione delle prestazioni da effettuarsi secondo quanto previsto nel documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)" citato in premessa.
2. Le parti concordano, per l'anno 2014, di assegnare una ripartizione uniforme ai singoli fattori previsti nella scheda di valutazione.
3. Dalla ripartizione di cui al comma 1, è escluso il personale di cat. D con qualificati incarichi di responsabilità di cui all'art. 7 del presente accordo.
4. Gli importi riportati alle lettere D2 e D3 sono ripartiti come previsto dall'Accordo collettivo integrativo per la quota derivante dalle attività in conto terzi citato in premessa.

**Art. 4**  
**Incentivazione progetti speciali o di miglioramento**

1. Una quota del fondo è utilizzata per finanziare progetti speciali o di miglioramento. I progetti sono individuati dal Direttore Generale nell'ambito degli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo e sono finalizzati a perseguire la riorganizzazione di servizi, innovazioni sia tecnologiche che gestionali che comportino significative innovazioni nell'attività ordinaria.
2. Le parti concordano di estendere all'anno 2014 gli effetti del Contratto collettivo integrativo per la definizione dei criteri per la realizzazione di progetti speciali o di miglioramento Anno 2013, sottoscritto in data 6 giugno 2013.

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 7/30

**Art. 5**  
**Progressioni orizzontali**

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 128/2010, successivamente modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122, le parti si danno reciprocamente atto che le progressioni all'interno della categoria previste dall'art. 79 del vigente CCNL negli anni 2013 e 2014 hanno effetto ai fini esclusivamente giuridici.

Le parti rinviando a separato accordo la definizione dei meccanismi e dei criteri di selezione per la progressione orizzontale all'interno della categoria di appartenenza, nonché delle modalità di accantonamento della somma prevista alla lettera A della tabella inserita all'art. 2 del presente CCI.

**Art. 6**  
**Indennità di responsabilità di cui all'art. 91, comma 1, del CCNL**

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 91, comma 1, CCNL 2006/09 e nel rispetto delle disponibilità finanziarie previste, vengono individuate le seguenti posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità per il personale di cat B, C, D:

**Mappatura delle funzioni specialistiche e di responsabilità**

- a) Responsabile di linee di attività;
  - b) Referente di linee di attività e/o Responsabile con compiti di coordinamento di attività e/o persone;
  - c) Responsabile di procedimenti amministrativi ai sensi della Legge 241/90;
  - d) Ufficiale rogante;
  - e) Addetto alla sicurezza ed altre figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008;
  - f) Vice-segretario amministrativo ai sensi del Regolamento di amministrazione e contabilità;
  - g) Amministratore di sistema;
2. Le funzioni/posizioni così come determinate al comma 1, devono risultare da atti formali di attribuzione dell'incarico a firma del Direttore Generale, del Rettore, del Dirigente in relazione ai diversi ambiti di competenza, e sono attribuite al personale di cat B, C, D in linea con i relativi gradi di autonomia e responsabilità propri della categoria di appartenenza, secondo quanto indicato nel prospetto che segue. Alle funzioni/posizioni come sotto individuate è assegnato un peso sulla base del quale viene definita l'indennità accessoria annua lorda:

<b>a) Responsabile di linee di attività</b>	Cat. D	Responsabile di specifiche linee di attività ritenute di rilevanza strategica, di supporto diretto all'organo di vertice politico e gestionale.	23,3



Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 8/30

<b>b) Referente di linee di attività</b>	Cat. C	Referente con compiti di coordinamento per specifiche attività a condizione che risulti vacante l'unità organizzativa immediatamente superiore o la stessa sia assunta ad interim dal superiore gerarchico ovvero attribuita ad interim a Responsabile di altra unità organizzativa. E' equivalente alla condizione di cui sopra la posizione di categoria C per la quale non sia prevista un'unità organizzativa superiore al di fuori del dirigente.	18,6
		Referente con compiti di coordinamento per specifiche attività in unità organizzative nei casi in cui non si verifichino le condizioni di cui al punto precedente.	16,3
	Cat. B - C	Referente dei servizi generali e ausiliari per singolo Plesso.	14,0
	Cat. B	Referente per specifiche attività	14,0
<b>c) Responsabile di procedimenti amministrativi ai sensi della legge 241/90</b>	Cat. D	In strutture complesse di livello vice dirigenziale in assenza di articolazioni interne a livello di Ufficio.	23,3
	Cat. C	A condizione che l'ufficio di appartenenza sia privo di responsabile ovvero di personale di categoria D. E' equiparata alla condizione di cui sopra l'ipotesi in cui la responsabilità dell'ufficio sia assunta ad interim dal superiore gerarchico ovvero attribuita ad interim a Responsabile di altro Ufficio. In ogni caso può essere riconosciuta 1 sola posizione per ufficio elevabile a due per Uffici particolarmente complessi caratterizzati da eterogeneità delle procedure e da rilevante numero di procedimenti gestiti.	18,6
<b>d) Ufficiale rogante</b>	Non inferiore a Cat. D		34,9
<b>e) Addetto alla sicurezza ed altre figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008</b>	Cat. B-C-D (la corresponsione dell'indennità è prevista per l'addetto antincendio formalmente nominato dal datore di lavoro)		4,7
<b>e1) R.S.P.P</b>	Non inferiore a Cat. D		23,3
<b>f) Vice-segretario amministrativo di Dipartimento</b>	Cat. D e cat. C, in relazione all'inserimento nella relativa fascia della posizione del segretario amministrativo e solo per i dipartimenti ove l'incarico di segretario amministrativo è ricoperto ad interim.		TRE FASCE 1' – 34,9 2' – 23,3 3' – 18,6



## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 9/30

	Cat. D e Cat. C, in relazione all'inserimento nella relativa fascia della posizione del segretario amministrativo e solo per i dipartimenti ove l'incarico di segretario amministrativo è ricoperto.	TRE FASCE 1' – 18,6 2' – 11,6 3' – 9,3
<b>g) Amministratore di sistema</b>	Non inferiore a Cat. D	23,3

3. Gli incarichi di norma sono a tempo determinato e rinnovabili al permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attivazione.
4. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte a condizione che il dipendente non abbia effettuato, nell'anno, assenze dal servizio complessivamente superiori a sei mesi e in proporzione alla valutazione prevista al comma 1 dell'art. 3.  
Tra le assenze non verranno conteggiate:
  - \* le giornate di ferie e le festività soppresse;
  - \* i periodi di congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e di congedo di paternità;
  - \* i periodi di infortunio e malattia professionale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente;
  - \* i giorni di assenza di cui al comma 14, dell'art. 35, del CCNL di comparto per il quadriennio 2006-2009.

### **Art. 7**

#### **Indennità di responsabilità di cui all'art. 91, comma 3, del CCNL**

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 91, comma 3, CCNL 2006/09 e nel rispetto delle disponibilità finanziarie previste, vengono individuati le seguenti posizioni organizzative che comportano qualificati incarichi di responsabilità da attribuire a personale di cat. D:

#### **Mappatura delle posizioni che comportano qualificati incarichi di responsabilità**

- a) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale e Coordinatore di Processo
  - b) Responsabile di Biblioteca;
  - c) Responsabile Ufficio Segreteria Didattica;
  - d) Segretario amministrativo di Dipartimento;
  - e) Responsabile Tecnico di laboratorio;
2. Alle posizioni così come determinate al comma 1, che devono risultare da atti formali di attribuzione dell'incarico a firma del Direttore Generale, è correlata una indennità accessoria annua lorda 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, come di seguito determinata, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. La valutazione dei risultati è effettuata con le modalità di cui all'art. 75, comma 5, del CCNL.
  3. La valutazione dei risultati è effettuata sulla base di quanto previsto nel documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)" citato in premessa.

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 10/30

4. Le parti concordano, per l'anno 2014, di assegnare una ripartizione uniforme ai singoli fattori previsti nella scheda di valutazione.
5. Per le posizioni di cui alle lett. a), b), c), ed e) l'importo dell'indennità di responsabilità è graduato su tre fasce retributive (alta, media, base) in relazione al livello di responsabilità e complessità della posizione sulla base del peso indicato nel prospetto che segue:

FASCIA	PESO (lett. a-b-c-e)
ALTA	93,0
MEDIA	69,8
BASE	46,5

6. Per le posizioni di cui alla lett. d) l'importo dell'indennità di responsabilità è definito da una quota fissa ed una quota variabile, graduata su tre fasce retributive (alta, media, base) in relazione al livello di responsabilità e complessità della posizione sulla base del peso indicato nel prospetto che segue:

FASCIA	PESO QUOTA FISSA	PESO QUOTA VARIABILE
ALTA	58,0	42,0
MEDIA		23,4
BASE		11,8

La graduazione avviene sulla base di un sistema di valutazione per fattori; l'inserimento della singola posizione nell'una o altra fascia è stabilito sulla base dei seguenti criteri, differenziando le posizioni tra loro non comparabili:

**A) PER LE POSIZIONI DI CUI ALLE LETT. A), B), C), E) TROVANO APPLICAZIONE I SEGUENTI CRITERI:**

**1) Personale coordinato:**

Area	Punti 1	Punti 2	Punti 3
Amministrativa - Biblioteche	<=2	>2 <=5	> 5
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	<= 1	>1 <= 3	> 3

**2) Grado di complessità e variabilità dell'attività (a+b):**

**a) Livello di standardizzazione delle procedure:**

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 11/30

Punti 1	Punti 2	Punti 3
L'attività richiede procedure già sperimentate e consolidate ove l'aspetto migliorativo è finalizzato alla risoluzione di problemi spesso di natura ordinaria	L'attività richiede procedure mutevoli nel tempo e la risoluzione di problemi spesso nuovi e complessi	L'attività richiede procedure innovative che presuppongono notevoli capacità creative e visione molto ampia della tematica

**b) Numero tipologie procedimenti coordinati:**

Area	Punti 1	Punti 2	Punti 3
Amministrativa - Biblioteca	<= 3 procedimenti ex legge 241/90	>3<=7procedimenti ex legge 241/90	>7 procedimenti ex legge 241/90
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	<= 5	5> <=10	> 10

**3) Relazioni interne ed esterne inerenti all'attività della struttura (rapporti con Enti, organismi, uffici esterni,)**

Punti 1	Punti 2	Punti 3
Occasionali	Frequenti	Costanti

L'inserimento della singola posizione nell'una o altra fascia avviene sulla base del punteggio complessivamente riportato definito come segue:

FASCIA	PUNTEGGIO
ALTA	da 10 a 12
MEDIA	da 7 a 9
BASE	da 4 a 6

**B) PER LE POSIZIONI DI CUI ALLA LETT. D) TROVANO APPLICAZIONE I SEGUENTI CRITERI:**

**1) Personale docente, ricercatore e assistente ordinario afferente al dipartimento:**

Punti 1	Punti 2	Punti 3
Fino a 40	Da 41 a 50	Oltre 50

**2) Incidenza del bilancio:**

Punti 2	Punti 4	Punti 6
Bassa <= 500.000,00	Media > 500.000,00 <= 1.000.000,00	Alta > 1.000.000,00

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 12/30

**3) Personale coordinato**

Punti 1 per ogni unità

L'inserimento della singola posizione nella fascia di appartenenza avviene sulla base del punteggio complessivamente riportato definito come segue:

FASCIA	PUNTEGGIO
ALTA	> 10
MEDIA	Da 5 a 10
BASE	< 5

**Art. 8**

**Calcolo dell'importo delle indennità**

1. L'importo delle indennità di cui agli articoli 6 e 7 viene calcolato come segue:
  - a) il peso di ogni posizione organizzativa viene moltiplicato per il numero delle corrispondenti posizioni organizzative ricoperte, in proporzione ai giorni di durata dell'incarico, nel corso dell'anno solare.
  - b) Vengono sommati i prodotti calcolati ai sensi della lettera a).
  - c) L'importo di cui alla lettera B della tabella riportata all'art. 2 viene suddiviso per la somma calcolata ai sensi del paragrafo precedente.
  - d) Il quoziente di cui alla lettera c) viene moltiplicato per il peso di ogni singola posizione organizzativa.

**Art. 9**

**Divieto di cumulo di indennità**

1. Le indennità di cui agli artt. 6 e 7 sono cumulabili solo nel caso in cui l'incarico di cui all'art. 6 non sia riconducibile alle funzioni proprie della posizione organizzativa ricoperta. In ogni caso l'importo del trattamento accessorio complessivo corrisposto a titolo di indennità di cui sopra non può superare € 5.165.
2. Qualora uno stesso soggetto ricopra più posizioni organizzative di cui all'art. 7 al medesimo viene corrisposto a titolo di incarico aggiuntivo il 30% dell'indennità prevista per l'incarico ricoperto *ad interim*.

**Art 10**

**Indennità per compiti che comportano particolari oneri, rischi o disagi**

- I. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 88 del vigente C.C.N.L. del comparto, al fine di remunerare compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, alle unità di personale che svolgono una o più delle attività di seguito elencate sono corrisposti gli importi a fianco specificati, riferiti alla singola giornata od ora effettivamente lavorata, o intervento prestato:

**Tipologia della prestazione lavorativa**  
**tiva**

**Quota aggiun-**

## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 13/30

---

a.	Maneggio valori, condizioni lavorative esterne, trasporto beni	€ 1,00 giornaliera
b.	Vigilanza aule per aperture straordinarie delle sedi	€ 1,20 oraria
c.	Turno (fino ad un massimo di 12 giorni al mese)	€ 1,00 giornaliera
d.	Rappresentanza	€ 20,00 giornaliera
e.	Rischio/ Cura animali	€ 1,50 giornaliera
f.	Pronto intervento	€ 50,00 a intervento
g.	Controllo benessere animali stabulati in giornate non lavorative	€ 50,00 a intervento

I valori di cui alla lettera d. ed f. della precedente tabella sono incrementati del 30% nel caso di prestazione lavorativa svolta in giorno festivo o non lavorativo.

II. Le unità di personale addette alla vigilanza delle aule delle varie strutture didattiche devono garantire un'adeguata copertura del servizio, secondo le indicazioni dei Responsabili degli Uffici preposti o Ufficio Gestione Sedi.

III. In casi eccezionali, nell'ipotesi in cui, anche attraverso la particolare articolazione dei turni di cui al comma precedente, risulti indispensabile il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, tali prestazioni possono essere retribuite con l'apposito compenso fino al limite massimo complessivo di n. 500 ore annue. Eventuali superamenti di tale limite possono dare luogo esclusivamente a riposo compensativo, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla vigente regolamentazione sull'orario di lavoro.

IV. L'indennità di cui alla lettera f. è riconosciuta ai dipendenti che su richiesta del responsabile della struttura di competenza, o suo superiore, abbiano svolto prestazioni lavorative per operazioni indifferibili e urgenti presso le sedi dell'Ateneo al di fuori dell'orario di servizio per effettuare interventi in strutture o servizi dell'Università al fine di evitare pericolo o danno a persone o cose e di non pregiudicare lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ateneo. Agli stessi dipendenti è riconosciuta la retribuzione per il lavoro straordinario, comunque non inferiore al corrispettivo pari a n. 2 ore. Il dipendente può in ogni caso richiedere di accantonare le ore di lavoro straordinario ai sensi del vigente Regolamento sull'orario di lavoro.

Al termine di ogni intervento il dipendente trasmette al proprio responsabile una relazione sull'intervento effettuato con l'indicazione del problema riscontrato, delle attività svolte per la risoluzione, del tempo di lavoro impiegato con l'indicazione dell'orario di inizio e di conclusione dell'intervento, se non risultante dal sistema automatico di rilevazione delle presenze.

Al medesimo dipendente non potranno essere richiesti più di n. 4 interventi nel corso dello stesso mese.

Al termine dell'esercizio finanziario i responsabili delle strutture comunicano al Direttore Generale l'elenco degli interventi effettuati.

V. L'indennità di cui alla lettera g. viene riconosciuta al personale che si occupa della cura degli animali per il servizio prestato presso gli stabulari in corrispondenza delle giornate festive e/o di chiusura stabilita dai competenti Organi Accademici.

### **Art. 11**

#### **Indennità accessoria mensile**

---

## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 14/30

1. Al personale di categoria B, C, D a tempo indeterminato destinatario dell'accordo sottoscritto in data 26 ottobre 2004, approvato con deliberazioni del CdA nn. 1123 e 1124 del 29 ottobre 2004 e del successivo accordo sottoscritto in data 25 febbraio 2005 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 31 del 18 marzo 2005, viene corrisposta l'indennità accessoria mensile per la corresponsione delle somme transitate sul fondo a seguito applicazione dell'art. 73 del CCNL 1998/2001.

### **PARTE SECONDA**

#### **Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP**

##### **Art. 12**

##### **Retribuzione di posizione**

1. La collocazione nelle fasce del personale di categoria EP viene definita con disposizione del Direttore Generale sulla base dei parametri quali-quantitativi individuati dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 1125 del 29 ottobre 2004 richiamata in premessa.

##### **Art. 13**

##### **Criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati (art. 76, comma 5, CCNL 16.10.2008)**

1. L'importo massimo della retribuzione di risultato spettante a seguito verifica dei risultati conseguiti è pari al 20% della retribuzione di posizione.
2. La valutazione di cui al punto precedente sarà effettuata dal Direttore Generale, sentito il dirigente, sulla base di quanto previsto nel documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)" citato in premessa.
3. Le parti concordano, per l'anno 2014, di assegnare una ripartizione uniforme ai singoli fattori previsti nella scheda di valutazione.

##### **Art. 14**

##### **Criteri per la determinazione di compensi per incarichi aggiuntivi**

1. Le parti concordano di rinviare agli accordi siglati in materia di incarichi aggiuntivi al personale di categoria EP, ai sensi dell'art. 75, comma 9, CCNL 2006/2009, sottoscritti in data 21 dicembre 2010 e 22 dicembre 2011, per la definizione dei criteri per la determinazione di compensi per incarichi aggiuntivi di cui al presente articolo.

**Urbino, 17 settembre 2014**

Per la Parte pubblica:

Il Delegato Rettorale - Prof. Paolo Pascucci

Il Direttore Generale - Dott. Luigi Bottegghi

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 15/30

Per la Parte sindacale:

Per la R.S.U

Dott. Silvio Cecchini (Coordinatore),

Dott. Alessandro Gambarara

Sig. Giorgio Lonzi

Dott.ssa Roberta Piergiovanni

Dott.ssa Tuscia Sonzini

Dott.ssa Enrica Veterani

Per la FLC/CGIL

Dott.ssa Leonilde Gargamelli

Per la CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'

Dott. Joseph Gino Fontana

Per la CONFSAL FED. SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI

**Dott.ssa Alberta Arosio**

Per la C.S.A. di CISAL Università

**Dott. Corrado Saltarelli**

Per la UIL RUA

**Sig. Claudio Amicucci**

**Allegato n. 1**

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO IN MATERIA DI TRATTAMENTO ACCESSORIO  
DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI CAT B, C, D  
ANNO 2013**

In data 15 novembre 2013 , presso Palazzo Benedetti dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, Via Saffi 2 – Urbino, la Delegazione di Parte pubblica, costituita dal Delegato del Rettore alle Relazioni Sindacali e dal Direttore Generale

E



## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 16/30

**la Delegazione di Parte sindacale, composta dalle RSU e dalle Organizzazioni Sindacali FLC/CGIL, CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA', CONFISAL FEDERAZIONE SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI, C.S.A. di CISAL Università**

### PREMESSO

- visto il CCNL relativo al personale del comparto Università sottoscritto in data 9.8.2000 e relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998/1999;
  - visto il CCNL relativo al personale del comparto Università sottoscritto in data 13 maggio 2003 relativo al biennio economico 2000/2001;
  - visto il CCNL relativo al personale del comparto Università sottoscritto in data 27.01.2005 relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio 2002-2003;
  - visto il CCNL relativo al personale del comparto Università sottoscritto in data 28.03.2006 relativo al biennio economico 2004-2005;
  - visto il CCNL relativo al personale del comparto Università sottoscritto in data 16.10.2008 relativo al quadriennio normativo 2006/2009 ed al biennio economico 2006/2007;
  - visto il CCNL relativo al personale del comparto Università sottoscritto in data 2.03.2009 relativo al biennio economico 2008/2009;
  - visto l'Accordo sottoscritto in data 26 ottobre 2004 per la corresponsione delle somme transitate sul fondo a seguito applicazione dell'art. 73 del CCNL 1998/2001 approvato con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione nn. 1123 e 1124 del 29 ottobre 2004;
  - vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 31 del 18 marzo 2005 di approvazione dell'Accordo sottoscritto in data 25 febbraio 2005;
  - visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
  - vista la Legge 23.12.2005 (Legge Finanziaria per l'anno 2006);
  - visto il D.L. 25.06.2008, n.112 convertito in Legge 6.08.2008 n. 133, ed in particolare l'art. 67, comma 5;
  - visto il D.Lgs. 27.10.2009, 150, ed in particolare l'art. 65;
  - visto il D.L. 31.05.2010, n. 78 convertito in Legge 30.07.2010 n. 122, ed in particolare l'art. 9;
  - visto il Protocollo d'Intesa sottoscritto tra le Parti in data 12 novembre 2009, ed in particolare l'art. 2 con il quale le parti si impegnano a rivedere il criterio di ripartizione del fondo di cui all'art. 87 del CCNL 2006/2009 ed il meccanismo di erogazione degli istituti di cui al medesimo art. 88 secondo logiche improntate ad incentivare l'impegno e la qualità della prestazione al fine di garantire trattamenti accessori legati al raggiungimento dei risultati ed allo svolgimento di attività che richiedono particolare impegno e responsabilità;
  - visto il Contratto collettivo integrativo in materia di trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di cat. B, C, D, Anno 2012, sottoscritto in data 21.12.2012;
  - visti i conteggi predisposti dal Servizio Stipendi e Pensioni dell'Area Finanza e Contabilità, da cui risulta che il fondo per le progressioni economiche per la produttività collettiva ed individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16 ottobre 2008, è quantificato, per l'anno 2013, in € **859.360,52**;
- Considerato che gli importi di cui sopra saranno sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 22 novembre 2013;
- visto il Decreto Rettorale n. 691/2012 in data 28 dicembre 2012, con il quale venivano emanate le Linee guida per la riorganizzazione della struttura tecnico-amministrativa dell'Ateneo approvate e modificate dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente con delibera n. 176 in data 22 ottobre

## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 17/30

2010 e con delibera n. 109 in data 11 luglio 2011, così come aggiornate con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 249 del 21 dicembre 2012;  
vista la delibera n. 99 del 30 maggio 2012 di attribuzione dell'incarico di Direttore Generale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo;  
vista la delibera n. 58 del 22 marzo 2013 del Consiglio di Amministrazione di assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale per l'anno 2013:

### **Art. 1**

#### **Ambito di applicazione**

- il presente accordo si applica a tutto il personale tecnico amministrativo di cat D, C, B, in servizio a tempo indeterminato e determinato presso l'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo.

### **Art. 2**

#### **Criteri ripartizione del Fondo per il trattamento accessorio - anno 2013**

- Le parti convengono la seguente ripartizione del fondo:

	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Fondo per lavoro straordinario di cui all'art. 86 del CCNL 2006/2009	<b>€ 30.000,00</b>	<b>€ 30.000,00</b>
Fondo di cui all'art. 87 del CCNL 2006/2009		
A - Progressione economica all'interno delle categorie (lett. a, art. 88) – accantonamento anno 2013	<b>€ 20.730,00</b>	<b>€ 36.312,57</b>
B - Indennità di responsabilità cat. B, C e D di cui all'art. 91 CCNL (lett. b, art. 88)	<b>€ 181.000,00</b>	<b>€ 175.000,00</b>
C - Indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché per la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza (lett. c, art. 88)	<b>€ 23.000,00</b>	<b>€ 35.000,00</b>
D - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (lett. d, art. 88)	<b>€ 314.190,52</b>	<b>€ 333.793,06</b>
E - Indennità accessoria mensile (lett. f, art. 88) - accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	<b>€ 270.440,00</b>	<b>€ 273.000,00</b>
F - Fondo a disposizione del Direttore Generale per la realizzazione di progetti di miglioramento e innovazione, sia gestionale che tecnologiche	<b>€ 20.000,00</b>	<b>€ 20.000,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 859.360,52</b>	<b>€ 903.105,63</b>

## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 18/30

2. Le eventuali economie che deriveranno dall'utilizzo delle risorse di cui alle lettere A, B, C ed E, nonché dal Fondo per lavoro straordinario, confluiranno nei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lettera D.

### **Art. 3**

#### **Produttività collettiva**

1. I compensi incentivanti di cui all'art. 88, lett. d) del CCNL 2006/2009 sono ripartiti tra il personale di cat. B, C, D sulla base della valutazione delle prestazioni da effettuarsi secondo i criteri di cui alla scheda allegata (allegato A) che costituisce parte integrante del presente accordo.
2. E' escluso dalla ripartizione il personale di cat. D con qualificati incarichi di responsabilità di cui all'art. 7 del presente accordo.

### **Art. 4**

#### **Incentivazione progetti speciali o di miglioramento**

1. Una quota del fondo è utilizzata per finanziare progetti speciali o di miglioramento. I progetti sono individuati dal Direttore Generale nell'ambito degli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo e sono finalizzati a perseguire riorganizzazione di servizi, innovazioni sia tecnologiche che gestionali che comportino significative innovazioni nell'attività ordinaria.
2. Le parti concordano di rinviare all'accordo già sottoscritto tra le Parti la definizione dei criteri di realizzazione di progetti speciali o di miglioramento di cui al presente articolo.

### **Art. 5**

#### **Progressioni orizzontali**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 128/2010, le parti si danno reciprocamente atto che le progressioni all'interno della categoria previste dall'art. 79 del vigente CCNL negli anni 2012 e 2013 hanno effetto ai fini esclusivamente giuridici.

Le parti rinviando a separato accordo la definizione dei meccanismi e dei criteri di selezione per la progressione orizzontale all'interno della categoria di appartenenza, nonché delle modalità di accantonamento della somma prevista alla lettera A della tabella inserita all'art. 2 del presente CCI.

### **Art. 6**

#### **Indennità di responsabilità di cui all'art. 91, comma 1, del CCNL**

## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 19/30

- 1 Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 91, comma 1, CCNL 2006/09 e nel rispetto delle disponibilità finanziarie previste, vengono individuate le seguenti posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità per il personale di cat B, C, D:

### Mappatura delle funzioni specialistiche e di responsabilità

- a) Responsabile di linee di attività;
  - b) Referente di linee di attività e/o Responsabile con compiti di coordinamento di attività e/o persone;
  - c) Responsabile di procedimenti amministrativi ai sensi della Legge 241/90;
  - d) Ufficiale rogante;
  - e) Addetto alla sicurezza ed altre figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008;
  - f) Vice-segretario amministrativo ai sensi del Regolamento di amministrazione e contabilità;
  - g) Amministratore di sistema;
2. Le funzioni/posizioni così come determinate al comma 1, devono risultare da atti formali di attribuzione dell'incarico a firma del Direttore Amministrativo/Generale, del Rettore, del Dirigente in relazione ai diversi ambiti di competenza, e sono attribuite al personale di cat B, C, D in linea con i relativi gradi di autonomia e responsabilità propri della categoria di appartenenza, secondo quanto indicato nel prospetto che segue. Alle funzioni/posizioni come sotto individuate è correlata una indennità accessoria annua lorda a fianco di ciascuno specificata:

<b>a) Responsabile di linee di attività</b>	Cat. D	Responsabile di specifiche linee di attività ritenute di rilevanza strategica, di supporto diretto all'organo di vertice politico e gestionale.	€ 1.000,00
<b>b) Referente di linee di attività e/o Responsabile con compiti di coordinamento di attività e/o persone</b>	Cat. C	Referente con compiti di coordinamento per specifiche attività a condizione che risulti vacante l'unità organizzativa immediatamente superiore o la stessa sia assunta ad interim dal superiore gerarchico ovvero attribuita ad interim a Responsabile—di altra unità organizzativa. E' equivalente alla condizione di cui sopra la posizione di categoria C per la quale non sia prevista un'unità organizzativa superiore al di fuori del dirigente.	€ 800,00
		Referente con compiti di coordinamento per specifiche attività in unità organizzative nei casi in cui non si verifichino le condizioni di cui al punto precedente.	€ 700,00

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 20/30

	Cat. B - C	Referente dei servizi generali e ausiliari per singolo Plesso.	€ 600,00
<b>c) Responsabile di procedimenti amministrativi ai sensi della legge 241/90</b>	Cat. D	In strutture complesse di livello vice dirigenziale in assenza di articolazioni interne a livello di Ufficio.	€ 1.000,00
	Cat. C	A condizione che l'ufficio di appartenenza sia privo di responsabile ovvero di personale di categoria D. E' equiparata alla condizione di cui sopra l'ipotesi in cui la responsabilità dell'ufficio sia assunta ad interim dal superiore gerarchico ovvero attribuita ad interim a Responsabile di altro Ufficio. In ogni caso può essere riconosciuta 1 sola posizione per ufficio elevabile a due per Uffici particolarmente complessi caratterizzati da eterogeneità delle procedure e da rilevante numero di procedimenti gestiti.	€ 800,00
<b>d) Ufficiale rogante</b>	Non inferiore a Cat. D		€ 1.500,00
<b>e) Addetto alla sicurezza ed altre figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008</b>	Cat. B-C-D (la corresponsione dell'indennità è prevista per l'addetto antincendio formalmente nominato dal datore di lavoro)		€ 200,00
<b>e1) R.S.P.P</b>	Non inferiore a Cat. D		€ 1.000,00
<b>f) Vice-segretario amministrativo ai sensi del Regolamento di amministrazione e contabilità</b>	Cat. D e cat. C, in relazione all'inserimento nella relativa fascia della posizione del segretario amministrativo e solo per i dipartimenti ove l'incarico di segretario amministrativo è ricoperto ad interim.		TRE FASCE 1' - € 1.500,00 2' - € 1.000,00 3' - € 800,00
	Cat. C, in relazione all'inserimento nella relativa fascia della posizione del segretario amministrativo e solo per i dipartimenti ove l'incarico di segretario amministrativo è ricoperto.		TRE FASCE 1' - € 800,00 2' - € 500,00 3' - € 400,00
<b>g) Amministratore di sistema</b>	Non inferiore a Cat. D		€ 1.000,00

- Gli incarichi di norma sono a tempo determinato e rinnovabili al permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attivazione.
- Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte a condizione che il dipendente non abbia effettuato, nell'anno, assenze dal servizio complessivamente superiori a sei mesi e in proporzione alla valutazione prevista al comma 1 dell'art. 3.

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 21/30

**Art. 7**

**Indennità di responsabilità di cui all'art. 91, comma 3, del CCNL**

- 1 Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 91, comma 3, CCNL 2006/09 e nel rispetto delle disponibilità finanziarie previste, vengono individuati le seguenti posizioni organizzative che comportano qualificati incarichi di responsabilità da attribuire a personale di cat. D:

**Mappatura delle posizioni che comportano qualificati incarichi di responsabilità**

- a) **Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale e Coordinatore di Processo**  
b) **Responsabile di Biblioteca;**  
c) **Responsabile Ufficio Segreteria Didattica;**  
d) **Segretario amministrativo di Dipartimento;**  
e) **Responsabile Tecnico di laboratorio;**
2. Alle posizioni così come determinate al comma 1, che devono risultare da atti formali di attribuzione dell'incarico a firma del Direttore Amministrativo/Generale, è correlata una indennità accessoria annua lorda 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, come di seguito determinata, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. La valutazione dei risultati è effettuata con le modalità di cui all'art. 75, comma 5, del CCNL. La valutazione dei risultati è effettuata sulla base della scheda allegata (allegato B) che costituisce parte integrante del presente accordo.
3. Per le posizioni di cui alle lett. a), b), c), ed e) l'importo dell'indennità di responsabilità è graduato su tre fasce retributive (alta, media, base) in relazione al livello di responsabilità e complessità della posizione come indicato nel prospetto che segue:

FASCIA	INDENNITA' (lett. a-b-c-e)
ALTA	€4.000,00
MEDIA	€3.000,00
BASE	€2.000,00

4. Per le posizioni di cui alla lett. d) l'importo dell'indennità di responsabilità è definito da una quota fissa ed una quota variabile, graduata su tre fasce retributive (alta, media, base) in relazione al livello di responsabilità e complessità della posizione come indicato nel prospetto che segue:

FASCIA	QUOTA FISSA	QUOTA VARIABILE
ALTA	€ 2.500,00	€ 1.800,00

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 22/30

MEDIA		€ 1.000,00
BASE		€ 500,00

La graduazione avviene sulla base di un sistema di valutazione per fattori; l'inserimento della singola posizione nell'una o altra fascia è stabilito sulla base dei seguenti criteri, differenziando le posizioni tra loro non comparabili:

**C) PER LE POSIZIONI DI CUI ALLE LETT. A), B), C), E) TROVANO APPLICAZIONE I SEGUENTI CRITERI:**

**1) Personale coordinato:**

Area	Punti 1	Punti 2	Punti 3
Amministrativa - Biblioteche	<=2	>2 <=5	> 5
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	<= 1	>1 <= 3	> 3

**2) Grado di complessità e variabilità dell'attività (a+b):**

**a) Livello di standardizzazione delle procedure:**

Punti 1	Punti 2	Punti 3
L'attività richiede procedure già sperimentate e consolidate ove l'aspetto migliorativo è finalizzato alla risoluzione di problemi spesso di natura ordinaria	L'attività richiede procedure mutevoli nel tempo e la risoluzione di problemi spesso nuovi e complessi	L'attività richiede procedure innovative che presuppongono notevoli capacità creative e visione molto ampia della tematica

**b) Numero tipologie procedimenti coordinati:**

Area	Punti 1	Punti 2	Punti 3
Amministrativa - Bibliotecaria	<= 3 procedimenti ex legge 241/90	>3<=7procedimenti ex legge 241/90	>7 procedimenti ex legge 241/90
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	<= 5	5> <=10	> 10

**3) Relazioni interne ed esterne inerenti all'attività della struttura** (rapporti con Enti, organismi, uffici esterni,)



Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 23/30

<b>Punti 1</b>	<b>Punti 2</b>	<b>Punti 3</b>
Occasionali	Frequenti	Costanti

L'inserimento della singola posizione nell'una o altra fascia avviene sulla base del punteggio complessivamente riportato definito come segue:

<b>FASCIA</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
ALTA	da 10 a 12
MEDIA	da 7 a 9
BASE	da 4 a 6

**D) PER LE POSIZIONI DI CUI ALLA LETT. D) TROVANO APPLICAZIONE I SEGUENTI CRITERI:**

**4) Personale docente, ricercatore e assistente ordinario afferente al dipartimento:**

<b>Punti 1</b>	<b>Punti 2</b>	<b>Punti 3</b>
Fino a 40	Da 41 a 50	Oltre 50

**5) Incidenza del bilancio:**

<b>Punti 2</b>	<b>Punti 4</b>	<b>Punti 6</b>
Bassa < = 500.000,00	Media > 500.000,00 <= 1.000.000,00	Alta > 1.000.000,00

**6) Personale coordinato**

Punti 1 per ogni unità
------------------------

L'inserimento della singola posizione nella fascia di appartenenza avviene sulla base del punteggio complessivamente riportato definito come segue:

<b>FASCIA</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
ALTA	> 10
MEDIA	Da 5 a 10
BASE	< 5

Gli incarichi di norma sono a tempo determinato e rinnovabili al permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attivazione e di una valutazione positiva dei risultati conseguiti.

## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 24/30

### **Art. 8**

#### **Divieto di cumulo di indennità**

1. Le indennità di cui agli artt. 6 e 7 sono cumulabili solo nel caso in cui l'incarico di cui all'art. 6 non sia riconducibile alle funzioni proprie della posizione organizzativa ricoperta. In ogni caso l'importo del trattamento accessorio complessivo corrisposto a titolo di indennità di cui sopra non può superare € 5.165.
2. Qualora uno stesso soggetto ricopra più posizioni organizzative di cui all'art. 7 al medesimo viene corrisposto a titolo di incarico aggiuntivo il 30% dell'indennità prevista per l'incarico ricoperto *ad interim*.

### **Art 9**

#### **Indennità di reperibilità e indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagi**

Quanto disciplinato dal presente articolo sostituisce quanto stabilito nell'analogo contratto collettivo integrativo stipulato in data 21 dicembre 2012.

#### **1. Le Parti convengono di riconoscere le seguenti indennità:**

##### **Indennità correlate a specifici oneri, rischi o disagi:**

- I. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 88 del vigente C.C.N.L. del comparto, al fine di remunerare compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, alle unità di personale che svolgono una o più delle attività di seguito elencate sono corrisposti gli importi a fianco specificati, riferiti alla singola giornata od ora effettivamente lavorata, o intervento prestato:

##### **Tipologia della prestazione lavorativa aggiuntiva**

##### **Quota**

- |   |                      |
|---|----------------------|
| a. Maneggio valori, condizioni lavorative esterne, trasporto beni | € 1,00 giornaliera   |
| b. Vigilanza aule per aperture straordinarie delle sedi           | € 1,20 oraria        |
| c. Turno  | € 1,00 giornaliera   |
| d. Rappresentanza   | € 20,00 giornaliera  |
| e. Rischio/ Cura animali  | € 1,50 giornaliera   |
| f. Pronto intervento  | € 50,00 a intervento |

- II. I valori della precedente tabella sono incrementati del 30% nel caso di prestazione lavorativa svolta in giorno festivo o non lavorativo.

- III. Le unità di personale addette alla vigilanza delle aule delle varie strutture didattiche devono garantire un'adeguata copertura del servizio, secondo le indicazioni dei Responsabili degli Uffici preposti o Ufficio Gestione Sedi.

- IV. In casi eccezionali, nell'ipotesi in cui, anche attraverso la particolare articolazione dei turni di cui al comma precedente, risulti indispensabile il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, tali prestazioni possono essere retribuite con l'apposito compenso fino al limite massimo complessivo di n. 500 ore annue. Eventuali superamenti di tale limite possono dare luogo

## Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 25/30

esclusivamente a riposo compensativo, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla vigente regolamentazione sull'orario di lavoro.

- V. L'indennità di cui alla lettera f. è riconosciuta ai dipendenti che su richiesta del responsabile della struttura presso cui prestano servizio, o suo superiore, effettuino (o abbiano effettuato) interventi indifferibili e urgenti presso le sedi dell'Ateneo al di fuori dell'orario di servizio al fine di diagnosticare eventuali guasti e definire e/o effettuare interventi di urgenza su impianti tecnici e informatici dell'Università la cui interruzione o il cui malfunzionamento possa causare pericolo o danno a persone o cose o pregiudicare lo svolgimento dei funzioni istituzionali dell'Ateneo. Agli stessi dipendenti è riconosciuta la retribuzione per il lavoro straordinario, comunque non inferiore al corrispettivo pari a n. 2 ore. Il dipendente può in ogni caso richiedere di accantonare le ore di lavoro straordinario ai sensi del vigente Regolamento sull'orario di lavoro.

Al termine di ogni intervento il dipendente trasmette al proprio responsabile una relazione sull'intervento effettuato con l'indicazione del problema riscontrato, delle attività svolte per la risoluzione, del tempo di lavoro impiegato con l'indicazione dell'orario di inizio e di conclusione dell'intervento, se non risultante dal sistema automatico di rilevazione delle presenze.

Al medesimo dipendente non potranno essere richiesti più di n. 4 interventi nel corso dello stesso mese e più di n. 12 interventi nel corso dello stesso anno.

Al termine dell'esercizio finanziario i responsabili delle strutture comunicano al Direttore Generale l'elenco degli interventi effettuati.

### **Art. 10**

#### **Indennità accessoria mensile**

1. Al personale di categoria B, C, D a tempo indeterminato destinatario dell'accordo sottoscritto in data 26 ottobre 2004, approvato con deliberazioni del CdA nn. 1123 e 1124 del 29 ottobre 2004 e del successivo accordo sottoscritto in data 25 febbraio 2005 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 31 del 18 marzo 2005, viene corrisposta l'indennità accessoria mensile per la corresponsione delle somme transitate sul fondo a seguito applicazione dell'art. 73 del CCNL 1998/2001.

### **Art 11**

#### **Norma finale**

1. Il presente accordo entra in vigore il giorno della sottoscrizione definitiva a seguito perfezionamento delle procedure normativamente previste e produce i suoi effetti a decorrere dall'1.01.2013.

Urbino, \_\_\_\_\_

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 26/30

**Per la Parte pubblica:**

Il Delegato Rettorale - Prof. Paolo Pascucci

\_\_\_\_\_

Il Direttore Generale - Dott. Luigi Botteghi

\_\_\_\_\_

**Per la Parte sindacale:**

Per la R.S.U

Dott. Silvio Cecchini (Coordinatore),

\_\_\_\_\_

Dott. Alessandro Gambarara

\_\_\_\_\_

Sig. Giorgio Lonzi

\_\_\_\_\_

Dott.ssa Roberta Piergiovanni

\_\_\_\_\_

Dott.ssa Tuscia Sonzini

\_\_\_\_\_

Dott.ssa Enrica Veterani

\_\_\_\_\_

**Per la FLC/CGIL**

Dott.ssa Leonilde Gargamelli

\_\_\_\_\_

**Per la CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'**

Dott. Joseph Gino Fontana

\_\_\_\_\_

**Per la CONFSAL FED. SNALS/  
UNIVERSITA' CISAPUNI**

Dott.ssa Alberta Arosio

\_\_\_\_\_

**Per la C.S.A. di CISAL Università**

Dott. Corrado Saltarelli

\_\_\_\_\_

Valutazione delle prestazioni Personale dipendente Cat. B-C-D	2013	Scheda allegata A)
DATI IDENTIFICATIVI DEL DIPENDENTE:	VALUTATORE: IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA	
NOME _____	NOME _____	

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 27/30

COGNOME _____		COGNOME _____			
SEDE DI LAVORO _____					
TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO _____					
	<b>DESCRIZIONE (1)</b>	<b>PUNTI ATTRIBUITI (2)</b>			
	<b>A) IMPEGNO NEL LAVORO ASSEGNATO</b>				
1	Tempestività nell'assolvimento dei compiti assegnati	1	2	3	4
2	Cura e attenzione nel lavoro svolto	1	2	3	4
3	Coinvolgimento nei processi lavorativi	1	2	3	4
<b>TOTALE A</b>					
	<b>B) RELAZIONI INTERPERSONALI</b>				
1	Relazione con i colleghi dell'ufficio o di altri uffici	1	2	3	4
2	Capacità di relazionarsi con il pubblico	1	2	3	4
<b>TOTALE B</b>					
	<b>C) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE</b>				
1	Capacità di far fronte con flessibilità alle esigenze di servizio	1	2	3	4
2	Orientamento al risultato	1	2	3	4
<b>TOTALE C</b>					
<b>TOTALE VALUTAZIONE (A+B+C)</b>					
<b>GIUDIZIO COMPLESSIVO (anche in riferimento ai singoli punti):</b>					
		Il Valutatore _____			
Il Dipendente per presa visione _____					

## Delibera n. 190/2014 del Consiglio di Amministrazione del 26/09/2014

pag. 28/30

Eventuali osservazioni (*)	
Il Dipendente	
Urbino, _____	
(*) Le osservazioni presentate in questa sede non sostituiscono la procedura formale di cui all'art. 81, comma 3, del CCNL 2006/2009 da seguire per eventuali contestazioni avverso la valutazione riportata.	
	<b>Legenda:</b>
	<b>(1) Descrizione:</b>
<b>Tempestività nell'assolvimento dei compiti assegnati:</b> Celerità nell'adempimento dei propri compiti compatibilmente con il carico di attività; puntualità; rispetto delle scadenze in relazione alla pianificazione delle attività dell'ufficio.	
<b>Cura e attenzione nel lavoro svolto:</b> Precisione nell'espletamento dei propri compiti; controllo delle informazioni, dei dati e della qualità del proprio operato; attenzione alle esigenze dell'utenza.	
<b>Coinvolgimento nei processi lavorativi:</b> Garantire un impegno e uno sforzo adeguati e coerenti ai risultati da conseguire; interesse e partecipazione attiva espressi nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo lavorativo; interesse a lavorare bene e capacità di saper cogliere le criticità nello svolgimento del proprio lavoro.	
<b>Relazione con i colleghi dell'ufficio o di altri uffici:</b> Disponibilità alla collaborazione e cooperazione, sia all'interno dell'ufficio di appartenenza, sia all'esterno nei rapporti con i colleghi di altri uffici; capacità di instaurare relazioni professionali positive con i colleghi e di favorire un clima sereno funzionale allo svolgimento del lavoro; attitudine al lavoro di gruppo; interesse a svolgere compiti e attività in gruppo, partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.	
<b>Capacità di relazionarsi con il pubblico:</b> Idoneità ad avere rapporti con il pubblico; capacità di comunicare tempestivamente ed efficacemente le informazioni, esponendo e trasmettendo con chiarezza dati e concetti e di comprendere ed utilizzare le informazioni di ritorno; capacità di cogliere i bisogni dell'utenza.	
<b>Capacità di far fronte con flessibilità alle esigenze di servizio</b> Disponibilità, sensibilità al cambiamento e all'innovazione; capacità di applicare le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico delle metodologie di lavoro, capacità di proporre innovazioni funzionali.	
	<b>(2) Puntì attribuiti:</b>
1= insufficiente - risponde in maniera del tutto insoddisfacente ai risultati attesi rispetto al ruolo ricoperto e agli standards di servizio della struttura	
2 = sufficiente - risponde in maniera soddisfacente ai risultati attesi rispetto al ruolo ricoperto e agli standards di servizio della struttura	
3 = buono - risponde in maniera esaustiva ai risultati attesi rispetto al ruolo ricoperto e agli standards di servizio	

Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 29/30

della struttura

4 = ottimo - risponde in maniera eccellente, per qualità e continuità, ai risultati attesi rispetto al ruolo ricoperto e agli standards di servizio della struttura

Per l'Amministrazione Centrale Responsabile della Struttura è il Dirigente preposto alla struttura di livello dirigenziale di appartenenza del dipendente, sentito il Responsabile dell'Ufficio di riferimento.  
Per le Strutture Didattiche e di Ricerca Responsabili sono il Preside di Facoltà, il Direttore di Dipartimento o di Istituto, sentito il "Referente intermedio" (Segretario amministrativo di Dipartimento, Responsabile della Segreteria di Presidenza, Responsabile di Sezione per il personale dell'area tecnico-scientifica che opera nel Dipartimento).

Scheda allegata B)

Modello della scheda di valutazione – Categoria D

**Università degli Studi di Urbino Carlo Bo**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE – anno 2013**

**Posizioni di responsabilità**

**Categoria D**

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

**Obiettivi assegnati:**

---



---



---



---



---

Fattori di Valutazione	Parametri	Punti Assegnati				
<b>Qualità dell'apporto individuale</b>	Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Contributo dato alla soluzione dei problemi anche attraverso l'innovazione delle attività	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Competenze professionali dimostrate nello svolgimento dell'attività assegnate	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>



Delibera n. **190/2014** del Consiglio di Amministrazione del **26/09/2014**

pag. 30/30

	Correttezza tecnica/amministrativa degli atti e delle procedure	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Grado di realizzazione di specifici compiti affidati	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Capacità nel gestire il personale	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Punteggio Totale</b>		<b>(5 – 30)</b>				

**Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)**

---

---

---

---

---

**Eventuali considerazioni del valutato**

---

---

---

---

---

**Data:** \_\_\_\_\_

**IL VALUTATO per presa visione**

(firma) \_\_\_\_\_

**IL VALUTATORE**

(firma) \_\_\_\_\_