

INDICE

Rapporto di lavoro

Art. 1 - Orario di lavoro

Art. 2 – Malattia

Art. 3 – Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (Art. 48)

Art. 4 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 5 - Mobilità

Art. 6 - Attività sociali, culturali e ricreative per il personale

Art. 7 - Provvidenze in favore del personale

Art. 8 – Sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 9 – Criteri per l'assegnazione del 30% ai sensi dell'art. 20 del CCNL 19.04.2018

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione di residuo ripartibile al PTA su progetti di ricerca e formazione conto terzi

Art. 11 – Disciplina generale

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo della Scuola Sant'Anna, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, esclusi i Dirigenti. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di contrattazione, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. La parte relativa agli istituti giuridici non è soggetta a scadenza, salvo l'apposizione di un termine o la disdetta di una delle parti; per la parte economica, esso ha validità fino alla stipula del successivo CCNL o fino ad eventuali diverse disposizioni concernenti la costituzione del fondo la cui distribuzione sarà oggetto di specifica contrattazione.

La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, una volta perfezionate le procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D. lgs n. 165/2001. Gli effetti decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa specifica previsione del presente contratto.

Art. 1 - ORARIO DI SERVIZIO E DI LAVORO

L' **orario di servizio** è il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza.

L'orario di servizio della Scuola Superiore Sant'Anna, per tutte le giornate lavorative, è di norma stabilito **dalle 8.00 alle 20.**

Per periodi limitati e per esigenze specifiche (es. periodo estivo e festività) possono essere apportate variazioni al suddetto orario che verranno rese note al personale e alle OO.SS. con idonei strumenti.

Eventuali modifiche "stabili" del suddetto orario di servizio sono definite, previa informativa ai soggetti sindacali, con apposito provvedimento del Direttore Generale e tempestivamente portate a conoscenza di tutti i soggetti coinvolti.

L'**orario di lavoro** può essere ordinario e straordinario.

1. L'**orario di lavoro ordinario** è il periodo di tempo settimanale durante il quale ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa. (obbligo contrattuale).

2. In base a quanto stabilito all'art. 25 CCNL 16.10.2008, l'orario di lavoro ordinario è di **36 ore settimanali** (medie trimestrali per la categoria EP), **35 in caso di regime orario articolato su più turni**, ed è di norma suddiviso in 5 giorni con una pianificazione dei rientri che **consenta la fruizione dei servizi, da parte degli utenti, nelle ore pomeridiane e che, comunque assicuri il normale funzionamento delle strutture.**
3. La durata massima dell'orario di lavoro non può superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di straordinario.

1) Articolazione oraria

Nell'ambito della flessibilità oraria, l'ingresso è consentito nella fascia che va dalle ore 8 alle ore 9,30*.

I rientri pomeridiani possono essere gestiti nell'ambito di una delle proposte che seguono:

Ipotesi 1

2 rientri pomeridiani: 3 giorni da 6 ore e 2 giorni da 9 ore

orario di uscita dalle 14 alle 15,30* nei giorni di 6 ore, dalle 17:30 alle 19,30* nei giorni di rientro, considerando una fascia oraria per il pranzo, da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 60, dalle 13.30 alle 15:00

Ipotesi 2

3 rientri pomeridiani: 2 giorni da 6 ore e 3 giorni da 8 ore

Orario di uscita dalle 14 alle 15,30* nei giorni di 6 ore, dalle 16,30 alle 18,30* nei giorni di rientro, considerando una fascia oraria per il pranzo, da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 60, dalle 13.30 alle 15:00

Ipotesi 3

4 rientri pomeridiani: 1 giorno da 5 ore (venerdì) e 4 giorni da 7,45 ore

Orario di uscita dalle 13 alle 14;30* il venerdì, dalle 16,15 alle 18,15* nei giorni di rientro, considerando una fascia oraria per il pranzo, da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 60, dalle 13.30 alle 15:00

Ipotesi 4

5 rientri pomeridiani: 4 giorni da 7 ore e 1 giorno da 8 ore

Orario di uscita dalle 16 alle 17,30* per 4 giorni, dalle 17 alle 18,30* nel giorno da 8 ore, considerando una fascia oraria per il pranzo, da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 60, dalle 13.30 alle 15:00.

Ogni eventuale diversa articolazione oraria, a fronte di particolari e comprovate esigenze del dipendente, potrà essere autorizzata dal Direttore Generale previo parere del responsabile della struttura e sarà soggetta a revisione annuale.

In relazione al regime orario articolato su più turni, restano valide le disposizioni vigenti derivanti da precedenti accordi ferme restando diverse articolazioni da concordare con l'Amministrazione.

Nel caso in cui non sia previsto il rientro pomeridiano (giorni di 5 o 6 ore), l'uscita alle ore 13.30 non comporta permesso di uscita ma viene monitorata nel "conto ore individuale".

Sulla base delle articolazioni sopra riportate, ai sensi dell'art.25 c.2 del CCNL, tenuto conto delle necessità del personale e della esigenza di garantire i servizi all'utenza, i responsabili delle strutture sono tenuti a sottoporre la proposta di ripartizione al Direttore Generale per l'approvazione; resta inteso che, una volta definita la ripartizione dell'orario settimanale, la

presenza al di fuori delle fasce concordate costituisce orario di lavoro straordinario soggetto ad autorizzazione preventiva da parte del responsabile.

2) Pausa pranzo

La pausa per il pranzo, **da un minimo di 30 minuti ad un massimo di un'ora**, non potrà avere inizio prima delle 13.30 e dopo le 14.30, ciò sia per garantire la co-presenza del personale nella fascia oraria che va dalle ore 9 alle ore 13.30 sia per esigenze organizzative relative alla gestione del "traffico" degli utenti presso la mensa. I dipendenti che utilizzano mense diverse da quella ubicata all'interno della sede centrale potranno anticipare l'inizio della pausa pranzo alle ore 13.00 qualora la mensa utilizzata imponga l'accesso per la fruizione dei pasti in fasce orarie diverse da quelle stabilite che dovranno essere certificate mediante presentazione di apposita dichiarazione da parte del gestore del servizio.

Qualora venga effettuata una pausa a partire dalle ore 12 senza aver digitato l'apposito codice che identifica il "permesso breve", verrà inserita una pausa di 30 minuti corrispondente alla durata minima della pausa pranzo.

Nei giorni di rientro di cui alle ipotesi previste al punto 1 e in caso di rientro pomeridiano per lavoro straordinario autorizzato di durata non inferiore a 1 h, il personale potrà usufruire gratuitamente del pasto presso la mensa, verificandosi l'effettiva fruizione di pausa, intesa come interruzione del lavoro per la consumazione del pasto, e successiva ripresa dello stesso.

Nei giorni per i quali è previsto il rientro pomeridiano, dopo le 6 ore continuative di lavoro, senza aver effettuato la pausa prevista per il pranzo e in mancanza di relativa timbratura, è previsto lo scatto automatico di una pausa di **45 minuti**.

¹*Per i giorni senza rientro (6 ore), la timbratura oltre le 6.30 ore lavorate non comporta la decurtazione dei 30' di straordinario fino al limite delle 6.45 ore lavorate.* In caso di superamento di detto limite e in mancanza di pausa pranzo timbrata, verrà inserita automaticamente la pausa pranzo di 45' e riconosciuto lo straordinario per il tempo eccedente.

L'eventuale orario eccedente le 6 ore è comunque da considerarsi lavoro straordinario e quindi soggetto ad autorizzazione.

Esempio su cartellino per pausa NON timbrata:

- 1) *fino a 6.30 ore lavorate, nessuna decurtazione e + 0.30' di str.*
- 2) *da 6.31 ore a 6.45 ore lavorate, + 0.30' di str e decurtazione dei minuti eccedenti.*
- 3) *a partire da 6.46 ore lavorate, si applicherà la decurtazione di 45' e verrà riconosciuto lo str per il tempo eccedente.*

3) Ritardi e permessi brevi

Le timbrature effettuate dopo il limite stabilito nell'ambito della flessibilità oraria consentita, sono considerate ritardi che il dipendente è tenuto a motivare e recuperare nell'arco del **mese**, in accordo con il Responsabile della struttura di appartenenza.

Può essere concesso al dipendente, che ne faccia richiesta al responsabile della struttura, il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro; la durata del permesso non può superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero e deve essere recuperata nell'arco del **mese successivo**.

L'uscita per fruire del permesso e il rientro a lavoro devono essere comprovati dalle timbrature risultanti dal riepilogo mensile delle presenze ed evidenziati mediante utilizzo dell'apposito tasto "permesso breve".

Complessivamente i permessi concessi a tale titolo non possono superare le 36 ore annue.

4) Obbligo di timbratura

In base a quanto disposto dall'art. 22, c.3 della L. 724/1994 l'orario di lavoro deve sempre essere accertato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato senza possibilità di ricorrere ad altre forme di attestazione quali **autodichiarazione o prova testimoniale**.

²**In caso di mancata timbratura dovuta a dimenticanza, si dovrà seguire la seguente procedura:**

- il dipendente compila e firma l'autocertificazione relativa alle mancate timbrature;
- il responsabile di struttura appone il proprio visto ed invia il modulo in originale al Direttore Generale e via mail all'indirizzo autorizzazioni.entrato@santannapisa.it;
- il modulo verrà successivamente protocollato ed acquisito nel fascicolo personale presso la U.O. Personale.

In caso di badge mancante, non è obbligatoria la presentazione dell'autocertificazione protocollata e sottoscritta dal proprio Responsabile e l'evento non concorre al conteggio delle mancate timbrature.

L'inserimento degli orari dovrà avvenire su t.w. in tempo reale, quindi in entrata e in uscita, per eventuale pausa pranzo o altre esigenze di registrazione (trasferimento, permessi personali ecc.). Qualora si verificasse discrepanza tra l'orario della timbratura inserita e l'orario registrato dal programma in fase di inserimento, dette timbrature verranno considerate come "timbrature mancanti" e soggette alla procedura di autocertificazione, **sempre prevista in questi casi**.

Ai fini dell'inserimento il dipendente dovrà utilizzare in via prioritaria la propria postazione o, in alternativa, altra postazione fissa della Scuola, identificabili attraverso l'indirizzo IP. Non saranno validi inserimenti effettuati da smartphone, ipad, pc portatili o comunque da postazioni che non siano quelle indicate.

L'utilizzo dell'opzione e delle relative modalità "badge mancante" è strettamente ed inderogabilmente vincolato all'utilizzo in giornata (non potrà essere usata retroattivamente, ad esempio per il giorno precedente).

Qualora le registrazioni avvengano difformemente a queste indicazioni, questo farà rientrare l'evento fra le "timbrature mancanti".

In caso di **smarrimento, furto o deterioramento** del tesserino magnetico il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla U.O. Personale e a richiedere contestualmente all'U.O. Servizi Integrati il rilascio di un nuovo tesserino.

5) Policy mancate timbrature

a) **disincentivazione**

Viene introdotta, oltre un certo livello di mancate timbrature, una decurtazione a valere sul FCA. La soglia di tolleranza è dell' 1% del totale annuo delle timbrature previste in base alle varie tipologie di rientro, come da tabella seguente:

| Orario | Timbrature annue attese | Tolleranza mancata timbratura |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 2 rientri pomeridiani | 700 | 7 |
| 3 rientri pomeridiani | 800 | 8 |
| 4 rientri pomeridiani | 900 | 9 |
| 5 rientri pomeridiani | 1000 | 10 |

Per le mancate timbrature ulteriori alla soglia verrà applicata, in sede di distribuzione del Fondo comune di Ateneo, una decurtazione automatica con le seguenti modalità:

² Modificato in seguito all'incontro di contrattazione del 22/03/2018

Numero ulteriori mancate timbrature = decurtazione percentuale FCA

1 = -1%; 2 = -2%; 3 = -3%; 4 = -4%; 5 = -8%; 6 = -16%; 7 = -32% e successivamente con analogha progressione

Esempio conseguente:

| Orario | Tolleranza mancate timbrature | Mancate timbrature | FCA decurtazione |
|-----------------------|-------------------------------|--------------------|------------------|
| 2 rientri pomeridiani | 7 | 11 | -4% |

b) mancate timbrature per trasferimenti sede

Le mancate timbrature per trasferimenti sede, sia in entrata che in uscita, non concorrono al conteggio di cui al punto a) e potranno essere inserite su time&web con la causale "servizio fuori sede". Si segnala l'importanza e si auspica l'effettuazione di dette timbrature soprattutto a tutela dello stesso dipendente nei trasferimenti tra una sede e l'altra.

c) straordinario in caso di mancate timbrature

In nessun caso, fin dalla prima omissione, sarà attribuibile lavoro straordinario senza regolare registrazione.

Art. 2 – MALATTIA

Malattia

In caso di malattia il dipendente è tenuto a darne comunicazione alla U.O. Personale e al responsabile della propria struttura entro le ore 9:00, fatti salvi casi di impossibilità legata ad eventi straordinari e contingenti.

La comunicazione alla U.O. Personale deve essere effettuata al numero 3386557998 per comunicazione tramite sms o WhatsApp (inserendo nome e cognome nel messaggio) oppure inviata per e-mail all'indirizzo assenze.personale@sssip.it.

In caso di mancata comunicazione il giorno di assenza verrà considerato assenza ingiustificata dal servizio.

L'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o in convenzione con il SSN e dalla medesima inoltrata all'amministrazione.

Si intende, altresì, assenza per malattia l'assenza dal servizio per visita specialistica comprovata da una certificazione medica o ricevuta di pagamento del ticket sanitario rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o in convenzione con il SSN. La Scuola si riserva la facoltà di operare gli opportuni controlli.

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente alla U.O. Personale l'assenza dal domicilio durante le fasce di reperibilità (dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00) per visite mediche o prestazioni specialistiche, e di fornire l'indirizzo per il controllo medico-fiscale, qualora diverso dalla residenza o dal domicilio abituale.

La mancata effettuazione della visita di controllo per cambio di domicilio non comunicato o per l'inesatta comunicazione del proprio domicilio, configura l'ipotesi dell'irreperibilità al domicilio.

In caso di assenza al domicilio senza giustificato motivo durante le fasce di reperibilità, ai sensi dell'art. 5 del D.L. 12.09.1983, n. 463, convertito con modificazioni nella L. 11.11.1983, n. 368, si incorre nella perdita del diritto a qualsiasi trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia

e nella misura del 50% per i rimanenti giorni per tutta la durata della malattia, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

ART. 3 – PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI (Art. 48)

Il dipendente ne fa richiesta inserendo il permesso su t.w. e motivandolo nel campo “Note”. Non è più necessaria l’autocertificazione resa con l’atto di notorietà.

ART. 4 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Condizioni generali della trasformazione del rapporto di lavoro

Coloro che sono stati assunti con contratto di lavoro part-time possono chiedere la conversione a tempo pieno del rapporto di lavoro. La richiesta deve essere indirizzata al Direttore Generale della Scuola ed al Responsabile dell’Area Persone e Organizzazione che valuteranno la coerenza e la compatibilità con il programma triennale di fabbisogno di personale. Trascorsi 30 giorni dalla data di presentazione della domanda, in assenza di diniego da parte dell’Amministrazione, la stessa si intende accolta.

Il personale interessato e quello neoassunto trascorso il periodo di prova, in costanza di rapporto di lavoro, può, in qualsiasi momento, presentare richiesta di trasformazione del proprio rapporto di lavoro, e comunque, almeno 30 giorni prima dall’inizio della decorrenza prevista per la trasformazione.

Il dipendente dovrà in ogni caso indicare:

- decorrenza (che deve coincidere con l’inizio del mese);
- percentuale e tipologia oraria prescelta;
- motivazione (in caso di ulteriore attività lavorativa specificare il tipo di attività, i compiti e mansioni ad essa inerenti);
- nulla-osta del Responsabile Amministrativo/Direttore della struttura di afferenza.

L’Amministrazione è tenuta a comunicare, con atto scritto e motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda, che, decorso inutilmente detto termine, si intende accolta. Anche in caso di diniego le scelte effettuate dovranno risultare evidenti dalla motivazione.

Nel caso in cui il numero delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a rapporto di lavoro a tempo parziale risulti eccedente rispetto ai posti di contingente (25% della dotazione organica complessiva al 31 dicembre di ogni anno), l’Amministrazione terrà conto dei seguenti titoli di precedenza:

1. lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche
2. assistenza di familiari portatori di handicap ex Legge 104/92
3. lavoratori con figli conviventi di età non superiore a 13 anni
4. lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave o comunque familiari di studenti che presentano altre situazioni meritevoli di tutela (es. DSA)

In ogni caso, per i lavoratori affetti da patologia oncologica e con ridotta capacità lavorativa, l'Amministrazione non può negare la trasformazione del rapporto.

ART. 5 – MOBILITÀ INTERNA

Le procedure di mobilità interna hanno come scopo quello di assicurare la qualità dei servizi, rendere flessibile la gestione del personale e migliorare, sul piano motivazionale e funzionale, la realtà lavorativa del personale nel rispetto delle attitudini e della professionalità posseduta da ciascuno valorizzando l'esperienza delle competenze acquisite.

Per **mobilità interna** si intende il trasferimento da una struttura ad un'altra della stessa Amministrazione.

Le tipologie di mobilità interna che vengono prese in considerazione sono:

- a) mobilità su richiesta;
- b) mobilità d'ufficio;
- c) mobilità per copertura di posti vacanti;
- d) mobilità per collaborazione temporanea in altra struttura

Nel caso di mobilità su richiesta, il dipendente potrà presentare la domanda all'U.O. Sviluppo Organizzativo in qualunque momento dell'anno. Il Direttore Generale, di concerto con il Responsabile della struttura di afferenza, nel rispetto del programma di fabbisogno di personale, valuterà la domanda e fornirà risposta entro 30 gg, tenendo conto dei seguenti parametri:

- motivazione presentata dal dipendente, privilegiando aspetti legati al suo stato di salute fisica e psichica e all'eventuale avvicinamento al proprio comune di residenza;
- curriculum professionale inerente alle mansioni da svolgere;
- disponibilità a mutare area di appartenenza rispetto al posto da occupare, previa idonea formazione e/o esperienza lavorativa acquisita;
- competenze e qualità delle prestazioni che il dipendente ha dimostrato negli anni.

Per mobilità d'ufficio, anche temporanea, si intende quella attuata dal Direttore Generale, con provvedimento motivato, sentiti i Responsabili delle strutture interessate, al fine di realizzare i seguenti obiettivi :

- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane mirato al miglioramento della qualità del servizio;
- sopravvenute esigenze organizzative/riorganizzative;
- buon andamento dell'attività lavorativa

Salvo casi di comprovata emergenza, al dipendente interessato verrà data adeguata informazione preventiva con un preavviso di almeno 5gg lavorativi.

In relazioni a particolari condizioni logistiche che richiedano trasferimento presso sede di lavoro collocata in diverso comune, saranno fatte ulteriori verifiche e valutazioni.

La mobilità per copertura di posti vacanti si realizza in presenza di posti resi disponibili a seguito di trasferimenti, cessazioni, organizzazione di nuovi uffici nonché tenuto conto delle previsioni del piano triennale del fabbisogno del personale.

Ove ritenuto opportuno l'Amministrazione può provvedere ad emanare apposito bando, pubblicato sul sito istituzionale ed adeguatamente pubblicizzato al personale della Scuola per consentire allo stesso di manifestare il proprio interesse.

La **mobilità per collaborazione temporanea in altra struttura** è subordinata, salvo casi straordinari legati ad emergenza o improrogabilità, all'emissione di un bando interno con procedura di valutazione comparativa per curricula.

ART. 6 – ATTIVITÀ SOCIALI, CULTURALI E RICREATIVE PER IL PERSONALE

Nell'ambito delle risorse destinate annualmente dal CDA per lo svolgimento di attività socio culturali, la gestione di tali attività per il personale tecnico amministrativo è demandata al Direttore generale su proposta di un gruppo di lavoro dallo stesso nominato e costituito da:

- un componente designato dalle RSU aziendali;
- un componente designato dal Direttore Generale fra il personale tecnico amministrativo;
- un appartenente all'area Persone e Organizzazione

Tale gruppo si occuperà di promuovere iniziative culturali e sociali ritenute di interesse diffuso; stabilirà le modalità di ingaggio di soggetti esterni, di organizzazione degli eventi ed il relativo compenso; informerà annualmente i colleghi circa gli interventi che la Scuola intende attivare.

ART. 7 – PROVVIDENZE IN FAVORE DEL PERSONALE

Nell'ambito delle risorse destinate annualmente dal CDA ed in base a quanto stabilito con DM 301 del 12.10.1988, la Scuola ripartisce tra il personale tecnico-amministrativo che ne fa richiesta, il sussidio di cui all'oggetto.

La Commissione preposta alla definizione della procedura, dei criteri da utilizzare e alla valutazione delle richieste a gravare sul Fondo Provvidenze a favore del personale tecnico amministrativo, nominata con Provvedimento del Direttore Generale, è composta da:

- il Direttore generale o un suo delegato
- il Responsabile Area Persone e Organizzazione o un suo delegato
- un componente designato dalle RSU aziendali

Le OO.SS. saranno informate dell'avvio della procedura con invio di bozza del relativo bando.

ART. 8 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previsto dall'art. 7 del D.lgs 150/09, individua fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione delle performance nonché le modalità di raccordo con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione contabile. Il SMVP, cui si rimanda per ulteriori dettagli, è aggiornato annualmente previo parere vincolante dell'organismo indipendente di valutazione.

8.1 La pesatura delle posizioni

I criteri di pesatura delle posizioni di responsabilità sono basati sulla metodologia "Job evaluation" che consente di elaborare una classificazione il più oggettiva possibile delle varie posizioni lavorative della Scuola intese come parti dell'intero organigramma. Attraverso la "Job evaluation" si introducono i concetti di misurabilità delle varie posizioni e, di conseguenza, la possibilità di confronto delle stesse.

I fattori di valutazione sono complessivamente dieci:

- **Scolarità:** livello di profondità di conoscenze necessario alla posizione per poter svolgere le attività assegnate.
- **Esperienza di lavoro:** anni di esperienza di lavoro (complementari alla formazione scolastica), acquisiti sia all'interno dell'Ateneo sia durante precedenti esperienze lavorative, necessari alla posizione per svolgere in maniera adeguata i compiti/attività delegate
- **Attività svolte:** tipologia di attività delegate e gestite dalla posizione; si differenziano le attività a

contenuto tipicamente specialistico (ruoli Professionali) dalle attività di coordinamento di unità o di aree (ruoli manageriali).

- **Risorse gestite:** dimensione della struttura, risorse che la posizione è tenuta a coordinare/gestire.
- **Contesto di relazione:** grado di criticità del contesto in cui opera la posizione in relazione ai rapporti gestiti.
- **Autonomia decisionale** (vincoli nel proporre): logiche, interne o esterne all'Università, che indirizzano la "libertà di proporre" della posizione.
- **Difficoltà di processo** (processi mentali): fonti di riferimento che la posizione utilizza a fronte della risoluzione di problemi derivanti dalle attività delegate.
- **Livello di controllo** (vincoli nell'agire): controllo a cui è soggetta la posizione in relazione ai risultati.
- **Volume economico gestito** (in milioni di €): identifica il volume economico cui fa riferimento la posizione.
- **Impatto:** influenza della posizione sul volume economico precedentemente individuato.

La pesatura di ciascuna posizione è determinata dalla somma delle valutazioni effettuate sulla base dei suddetti items; a ciascun punto di pesatura è assegnato un valore in Euro, differenziato per categoria professionale sulla base della categoria economica, del diverso grado di responsabilità e livello di coordinamento in capo alla posizione.

In tal modo viene definito il valore di ciascuna posizione organizzativa ovvero l'ammontare dell'indennità legata alla posizione.

8.2 La misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

La valutazione della performance individuale avviene in relazione ai risultati raggiunti (1) dalla Scuola (obiettivi strategici), (2) dalla macro struttura di riferimento (obiettivi di Istituto/Direzione Generale) (3) sulla base degli obiettivi assegnati a livello di struttura e individuale, (4) alla customer satisfaction rispetto a servizi offerti dalla struttura di riferimento e (5) ai comportamenti dimostrati.

A livello di struttura è stata introdotta la distinzione tra obiettivi gestionali e progetti di innovazione:

- *Obiettivi gestionali:* si riferiscono alla gestione delle attività correnti/continue declinate in un'ottica di miglioramento, in termini di efficienza/efficacia, sulla base delle risorse disponibili; possono essere di carattere qualitativo o quantitativo;
- *Progetti di Innovazione:* si tratta della realizzazione di progetti specifici individuati per l'anno in corso.

Per tutto il personale tecnico amministrativo oltre al raggiungimento degli obiettivi sono valutati i comportamenti organizzativi sulla base di un insieme di indicatori riconducibili alle seguenti aree:

| | |
|---|------------------------------|
| Area delle capacità logico-analitico-deduttive | Soluzione problemi complessi |
| Area delle capacità logico-analitico-deduttive | Soluzione problemi operativi |
| Area delle capacità logico-analitico-deduttive | Innovazione |
| Area delle capacità realizzative | Realizzazione |
| Area delle capacità realizzative | Decisione |
| Area delle capacità realizzative | Organizzazione |

| | |
|--|--------------------------------|
| Area delle capacità relazionali dirette | Gestione dei collaboratori |
| Area delle capacità relazionali dirette | Relazioni esterne/Negoziazione |
| Area delle capacità relazionali dirette | Relazioni interne/Cooperazione |

Sono previsti 4 profili di ruolo: Responsabile di Struttura (associato alle posizioni di Responsabile di Area, Responsabile di Servizio e Responsabile Amministrativo di Istituto), Responsabile di Unità Organizzativa, Collaboratore (associato anche ai Responsabili di Funzione) e Tecnico.

Per il personale con incarichi di responsabilità è prevista valutazione, oltre che da parte del superiore gerarchico anche da parte dei diretti collaboratori, al fine di:

- attivare un processo di confronto sistematico e continuo all'interno delle strutture organizzative della Scuola, volto al miglioramento dei comportamenti organizzativi che sono richiesti ad un responsabile ai fini di un più efficace svolgimento delle relative funzioni di responsabilità e conseguentemente della performance individuale e di struttura;
- utilizzare le risultanze ottenute come parte integrante del sistema di valutazione del personale responsabile di struttura organizzativa, che si vedrà pertanto attribuito 1/3 del punteggio relativo alla voce "Comportamenti organizzativi" (8 su 32 punti) da parte dei propri collaboratori.

Per la valutazione della performance è previsto anche un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti "Customer satisfaction", per le attività e per i servizi erogati dal personale tecnico amministrativo della Scuola con le seguenti finalità:

- attivare un processo sistematico e continuo di miglioramento della performance anche attraverso il miglioramento della qualità dei servizi e della loro periodica revisione;
- utilizzare le risultanze ottenute come parte integrante del sistema di valutazione che non può e non deve prescindere dal giudizio e dai bisogni espressi dai destinatari dei servizi stessi.

L'indagine è condotta attraverso la somministrazione di un questionario online, in forma anonima, suddiviso in Sezioni all'interno delle quali sono presenti i Servizi Tecnico/Amministrativi oggetto di valutazione.

La tabella sottostante riassume i pesi attribuiti alle voci che concorrono a definire la performance individuale, differenziati per posizione:

| Item | Obiettivi Scuola | Obiettivi Dir.Gen/ Istituto | Obiettivi gestionali Progetti di innovazione | Soddisfazione dell'utenza | Comportamenti organizzativi | Totale |
|---|-------------------------|------------------------------------|---|----------------------------------|------------------------------------|---------------|
| Posizione | | | | | | |
| Resp. Area/Servizio Amm.vo Istituto, Unità Organizzativa | 4 | 4 | 50 | 10 | 32 (24+8) | 100 |
| Funzione/ Collaboratori | 2 | 2 | 50 | 10 | 36 | 100 |

8.3 I livelli della performance

La valutazione della performance individuale, in termini di obiettivi assegnati, fa riferimento ai seguenti livelli:

- *Soglia*: performance al livello minimo atteso
- *Tra soglia e Target*: performance sufficiente
- *Target*: performance soddisfacente/buona
- *Tra Target ed Eccellenza*: performance ottima
- *Eccellenza*: performance al di sopra delle aspettative

Ai suddetti livelli così come ai comportamenti, è associata la seguente scala di misurazione:

| Livelli | Obiettivi | Comportamenti |
|--------------------------|------------------|----------------------|
| Soglia | 20% | 1 |
| Tra Soglia e Target | 40% | 2 |
| Target | 60% | 3 |
| Tra Target ed Eccellenza | 80% | 4 |
| Eccellenza | 100% | 5 |

Il livello raggiunto per ciascun item che concorre a definire la performance moltiplicato per il peso assegnato determina il valore ponderato; la somma dei valori ponderati costituisce la valutazione globale della performance individuale.

ART. 9 CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL 30% AI SENSI DELL'ART. 20 DEL CCNL 19.04.2018

In base a quanto disposto all'art. 20 del CCNL 2016-2018 in materia di differenziazione dei premi individuali, ed in particolare del comma 3, viene definita la limitata quota del personale al quale attribuire la maggiorazione dei premi individuali (30%) nella misura del **10%** del personale valutato positivamente che abbia conseguito le valutazioni più elevate.

Tale quota sarà applicata a partire dalle valutazioni 2019 per l'erogazione del Fondo Risorse decentrate B,C,D 2019. La quota del 10% dei beneficiari della maggiorazione del premio individuale sarà individuata all'interno di due graduatorie distinte in base all'Area di appartenenza:

- 1) Area Amministrativa e Area Biblioteche
- 2) Area Tecnica ed elaborazione dati

da entrambe le graduatorie verrà estratto il 10% del personale che abbia ottenuto la valutazione più alta.

ART. 10 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI RESIDUO RIPARTIBILE AL PTA SU PROGETTI DI RICERCA E FORMAZIONE CONTO TERZI

Si ricorda che possono essere conferiti al PTA incarichi retribuiti, interni (con formalizzazione del DG, su proposta del responsabile dell'iniziativa che esplicita ex ante l'importo della retribuzione) come da "Regolamento per l'autorizzazione all'esercizio di incarichi esterni ed esterni retribuiti per la disciplina delle incompatibilità del personale tecnico amministrativo ex art. 53 D.Lgs. 165/2001". Per tali incarichi non può essere utilizzato il residuo ripartibile ma il budget del progetto.

1. DESTINATARI RESIDUO RIPARTIBILE

Premesso che le attività conto terzi sono da considerarsi a tutti gli effetti attività di servizio, il residuo ripartibile e destinabile al PTA sarà suddiviso secondo criteri che coinvolgono tutto il personale, diviso in due gruppi:

- Gruppo A: Personale PTA incaricato dal responsabile del progetto di lavorare attivamente sul progetto, cui spetterà di diritto il 70% della cifra erogata;
- Gruppo B: tutto il restante personale PTA (compreso il personale che rientra nel gruppo A), non tenendo conto delle distinzioni tra personale impiegato nelle Aree, nei Servizi e negli Istituti, cui spetterà il rimanente 30% della cifra erogata a favore del PTA.

La suddetta ripartizione non si applica nei casi in cui il personale tecnico-amministrativo destinatario come gruppo A comprenda anche il responsabile scientifico del progetto. In tale ipotesi al gruppo A potrà essere corrisposta una percentuale comunque non superiore all'80%.

2. PROCEDURA DI ASSEGNAZIONE GRUPPO A

il residuo ripartibile sarà distribuito con l'iter e i passaggi che seguono:

- Da parte del responsabile del progetto: quantificazione dell'impegno orario richiesto che, se svolto fuori dall'orario ordinario di lavoro, su richiesta del responsabile, dovrà essere certificato con registrazione su timeweb.

In qualsiasi momento dell'anno si chiuda un progetto conto terzi, il responsabile di progetto può presentare al responsabile della struttura/direttore d'istituto di appartenenza la relazione conclusiva con la proposta di distribuzione analitica.

La formula da utilizzare per la destinazione di una quota di residuo ripartibile al PTA del Gruppo A è la seguente:

COMPENSO TOTALE € = costo orario* %valutazione*indice di complessità*h lavoro eccedente (allocabili, non già retribuite come lavoro straordinario) partendo dal costo orario lordo per categoria PTA, rapportato alla valutazione della scheda individuale (solo con performance non inferiore al 80%), si utilizza come moltiplicatore il coefficiente di complessità del contributo individuale al progetto/i, variabile da 2 a 4 (2,3,4), sulla base del valore attribuito dal Responsabile amministrativo della struttura interessata (fattore complessità) mediante l'applicazione di 3 criteri specifici, il cui esito sarà inquadrato in tre possibile fasce, come di seguito illustrato:

| CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL FATTORE DI COMPLESSITA' | | | | |
|--|----------|----------|----------|------------------|
| | 2 | 3 | 4 | Risultato |
| A complessità procedurale | 33% | 66% | 100% | |
| B impatto economico della procedura | 33% | 66% | 100% | |
| C livello di specializzazione di competenze richieste | 33% | 66% | 100% | |

Legenda:

- 1 basso (33%)
- 2 medio (66%)
- 3 alto (100%)

- fino a 70% (moltiplicatore 2);
- oltre 70% fino ad 85% (moltiplicatore 3);
- oltre 85% fino a 100% (moltiplicatore 4)

In ogni caso e prioritariamente dovrà essere quantificata l'entità di prestazione di lavoro effettuato al di fuori dell'orario di servizio e registrato in timeweb. In mancanza di eccedenza oraria non potrà essere attribuito residuo ripartibile. Le suddette ore eccedenti, comunque retribuite (con straordinario o residuo ripartibile) saranno sottratte dal monte ore individuale.

- Il responsabile di struttura/direttore d'istituto, valuta le proposte di distribuzione pervenute e qualora le approvi provvede ad inoltrarle al Direttore Generale.
- Il Direttore Generale, esamina le proposte pervenute da tutte le strutture per il PTA e verifica che la distribuzione del residuo ripartibile avvenga nei limiti delle soglie previste dal "Regolamento recante la disciplina dei prelievi". Verifica inoltre la coerenza delle somme ripartite con la quantificazione dell'impegno sulla base di ore lavorate fuori dall'orario ordinario di lavoro (non già retribuite come lavoro straordinario) e verifica che i beneficiari abbiano ricevuto una valutazione adeguatamente positiva nei processi di valutazione delle performance del PTA (non inferiore all'80%). Tali attività saranno concentrate in due momenti dell'anno: liquidazione nel mese di luglio per le proposte pervenute entro il 30 giugno, nel mese di dicembre per le proposte pervenute entro il 30 novembre.

3. PROCEDURA DI ASSEGNAZIONE GRUPPO B

Periodicamente, non meno di una volta l'anno, questo fondo verrà ripartito tra tutto il personale tecnico amministrativo della Scuola sulla base delle schede di valutazione.

4. RATE ORARIO APPLICATO

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, si riportano di seguito i diversi rate orari da applicarsi rispettivamente per l'anno 2018 e per l'anno 2019.

| RATE ORARIO 2018 - NUOVO CCNL | | | | | | |
|---|---|---------------|------------------|-------------|---------------|---------------------|
| PRONTUARI STIPENDI - NON DOCENTI A TEMPO INDETERMINATO | | | | | | |
| | | | | | | |
| | Calcolo costo orario: costo lordo annuo/12 = costo lordo mensile | | | | | |
| | Costo lordo annuo/1512 = costo orario | | | | | |
| | | | | | | |
| POS. EC. | TOT. LORDO DIP. | TESORO | OP. PREV. | IRAP | TOTALE | COSTO ORARIO |
| B1 | 19.800,41 | 4.791,70 | 1.108,76 | 1.683,04 | 27.383,91 | 18,11 |
| B2 | 20.978,54 | 5.076,81 | 1.177,38 | 1.783,18 | 29.015,91 | 19,19 |
| B3 | 21.851,57 | 5.288,08 | 1.228,67 | 1.857,38 | 30.225,70 | 19,99 |
| B4 | 22.768,31 | 5.509,93 | 1.282,45 | 1.935,31 | 31.496,00 | 20,83 |
| B5 | 23.603,32 | 5.712,00 | 1.331,01 | 2.006,28 | 32.652,61 | 21,60 |
| B6 | 24.465,73 | 5.920,71 | 1.381,70 | 2.079,59 | 33.847,73 | 22,39 |
| B7 | 25.177,07 | 6.092,85 | 1.430,06 | 2.140,05 | 34.840,03 | 23,04 |
| C1 | 22.882,24 | 5.537,50 | 1.288,35 | 1.944,99 | 31.653,08 | 20,93 |
| C2 | 23.300,06 | 5.638,61 | 1.312,65 | 1.980,50 | 32.231,82 | 21,32 |
| C3 | 24.168,35 | 5.848,74 | 1.363,67 | 2.054,31 | 33.435,07 | 22,11 |
| C4 | 25.335,71 | 6.131,24 | 1.431,68 | 2.153,54 | 35.052,17 | 23,18 |
| C5 | 26.094,61 | 6.314,90 | 1.476,49 | 2.218,04 | 36.104,04 | 23,88 |
| C6 | 26.895,86 | 6.508,80 | 1.523,14 | 2.286,15 | 37.213,95 | 24,61 |
| C7 | 27.717,53 | 6.707,64 | 1.571,52 | 2.355,99 | 38.352,68 | 25,37 |
| C8 | 28.639,00 | 6.930,64 | 1.626,70 | 2.434,32 | 39.630,66 | 26,21 |
| D1 | 27.056,49 | 6.547,67 | 1.531,70 | 2.299,80 | 37.435,66 | 24,76 |
| D2 | 28.040,14 | 6.785,71 | 1.588,70 | 2.383,41 | 38.797,96 | 25,66 |
| D3 | 29.130,09 | 7.049,48 | 1.654,59 | 2.476,06 | 40.310,22 | 26,66 |
| D4 | 30.545,13 | 7.391,92 | 1.734,96 | 2.596,34 | 42.268,35 | 27,96 |
| D5 | 31.589,84 | 7.644,74 | 1.794,30 | 2.685,14 | 43.714,02 | 28,91 |
| D6 | 32.683,90 | 7.909,50 | 1.856,45 | 2.778,13 | 45.227,98 | 29,91 |
| D7 | 33.823,71 | 8.185,34 | 1.921,19 | 2.875,02 | 46.805,26 | 30,96 |
| D8 | 34.925,53 | 8.451,98 | 1.983,77 | 2.968,67 | 48.329,95 | 31,96 |
| EP1 | 30.832,81 | 7.461,54 | 1.751,30 | 2.620,79 | 42.666,44 | 28,22 |
| EP2 | 32.670,96 | 7.906,37 | 1.855,71 | 2.777,03 | 45.210,07 | 29,90 |
| EP3 | 34.413,70 | 8.328,12 | 1.954,70 | 2.925,16 | 47.621,68 | 31,50 |
| EP4 | 37.974,47 | 9.189,82 | 2.156,95 | 3.227,83 | 52.549,07 | 34,75 |
| EP5 | 39.545,79 | 9.570,08 | 2.246,20 | 3.361,39 | 54.723,46 | 36,19 |
| EP6 | 41.002,20 | 9.922,53 | 2.328,92 | 3.485,19 | 56.738,84 | 37,53 |
| EP7 | 42.523,01 | 10.290,57 | 2.415,31 | 3.614,46 | 58.843,35 | 38,92 |
| EP8 | 43.869,68 | 10.616,46 | 2.491,80 | 3.728,92 | 60.706,86 | 40,15 |

| RATE ORARIO 2019 - NUOVO CCNL | | | | | | |
|---|---|---------------|------------------|-------------|---------------|---------------------|
| PRONTUARI STIPENDI - NON DOCENTI A TEMPO INDETERMINATO | | | | | | |
| | | | | | | |
| | Calcolo costo orario: costo lordo annuo/12 = costo lordo mensile | | | | | |
| | Costo lordo annuo/1512 = costo orario | | | | | |
| | | | | | | |
| POS. EC. | TOT. LORDO DIP. | TESORO | OP. PREV. | IRAP | TOTALE | COSTO ORARIO |
| B1 | 19.594,20 | 4.741,80 | 1.112,95 | 1.665,51 | 27.114,46 | 17,93 |
| B2 | 20.807,16 | 5.035,33 | 1.181,85 | 1.768,61 | 28.792,95 | 19,04 |
| B3 | 21.713,78 | 5.254,73 | 1.233,34 | 1.845,67 | 30.047,52 | 19,87 |
| B4 | 22.664,30 | 5.484,76 | 1.287,33 | 1.926,47 | 31.362,86 | 20,74 |
| B5 | 23.522,72 | 5.692,50 | 1.336,09 | 1.999,43 | 32.550,74 | 21,53 |
| B6 | 24.418,74 | 5.909,34 | 1.386,98 | 2.075,59 | 33.790,65 | 22,35 |
| B7 | 25.177,07 | 6.092,85 | 1.430,06 | 2.140,05 | 34.840,03 | 23,04 |
| C1 | 22.767,05 | 5.509,63 | 1.293,17 | 1.935,20 | 31.505,05 | 20,84 |
| C2 | 23.196,66 | 5.613,59 | 1.317,57 | 1.971,72 | 32.099,54 | 21,23 |
| C3 | 24.098,34 | 5.831,80 | 1.368,79 | 2.048,36 | 33.347,29 | 22,06 |
| C4 | 25.300,71 | 6.122,77 | 1.437,08 | 2.150,56 | 35.011,12 | 23,16 |
| C5 | 26.092,80 | 6.314,46 | 1.482,07 | 2.217,89 | 36.107,22 | 23,88 |
| C6 | 26.917,26 | 6.513,98 | 1.528,90 | 2.287,97 | 37.248,11 | 24,63 |
| C7 | 27.772,34 | 6.720,91 | 1.577,47 | 2.360,65 | 38.431,37 | 25,42 |
| C8 | 28.639,00 | 6.930,64 | 1.626,70 | 2.434,32 | 39.630,66 | 26,21 |
| D1 | 27.065,69 | 6.549,90 | 1.537,33 | 2.300,58 | 37.453,50 | 24,77 |
| D2 | 28.073,33 | 6.793,75 | 1.594,57 | 2.386,23 | 38.847,88 | 25,69 |
| D3 | 29.237,88 | 7.075,57 | 1.660,71 | 2.485,22 | 40.459,38 | 26,76 |
| D4 | 30.658,73 | 7.419,41 | 1.741,42 | 2.605,99 | 42.425,55 | 28,06 |
| D5 | 31.707,64 | 7.673,25 | 1.800,99 | 2.695,15 | 43.877,03 | 29,02 |
| D6 | 32.806,11 | 7.939,08 | 1.863,39 | 2.788,52 | 45.397,10 | 30,02 |
| D7 | 33.950,53 | 8.216,03 | 1.928,39 | 2.885,79 | 46.980,74 | 31,07 |
| D8 | 34.925,53 | 8.451,98 | 1.983,77 | 2.968,67 | 48.329,95 | 31,96 |
| EP1 | 30.944,82 | 7.488,65 | 1.757,67 | 2.630,31 | 42.821,45 | 28,32 |
| EP2 | 32.790,16 | 7.935,22 | 1.862,48 | 2.787,16 | 45.375,02 | 30,01 |
| EP3 | 34.540,11 | 8.358,71 | 1.961,88 | 2.935,91 | 47.796,61 | 31,61 |
| EP4 | 38.111,06 | 9.222,88 | 2.164,71 | 3.239,44 | 52.738,09 | 34,88 |
| EP5 | 39.688,81 | 9.604,69 | 2.254,32 | 3.373,55 | 54.921,37 | 36,32 |
| EP6 | 41.151,20 | 9.958,59 | 2.337,39 | 3.497,85 | 56.945,03 | 37,66 |
| EP7 | 42.678,01 | 10.328,08 | 2.424,11 | 3.627,63 | 59.057,83 | 39,06 |
| EP8 | 43.869,68 | 10.616,46 | 2.491,80 | 3.728,92 | 60.706,86 | 40,15 |

ART. 11 – DISCIPLINA GENERALE

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo, si fa riferimento al CCNL comparto Università – 16.10.2008 e al CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018.