

NUOVA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA EP

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP

Si premette che in conformità all'art. 30 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed all'organigramma di Ateneo, con successivi provvedimenti del Consiglio di Amministrazione sono stati individuati i seguenti servizi a cui sono preposti dipendenti inquadrati nella categoria EP, sulla base delle disposizioni contenute negli artt. 60 e seguenti del CCNL:

- Centro per le tecnologie didattiche e la comunicazione
- Servizi Tecnici di Supporto alla Didattica
- Servizio Studenti
- Servizi Bibliotecari
- Servizio Contabilità, Bilanci e Controllo
- Servizio ricerca, post-laurea e internazionalizzazione
- Rettorato, programmazione e sistema informativo direzionale

A seguito della recente copertura di due nuove posizioni di categoria EP (Servizio Contabilità, Bilanci e Controllo e Rettorato, programmazione e sistema informativo direzionale) si rende necessaria la ridefinizione del fondo destinato al personale in parola, anche alla luce delle prospettate modifiche al sistema che disciplina il trattamento accessorio conseguente alla applicazione del nuovo contratto di lavoro.

Occorre considerare che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria di EP è stato determinato nel suo ammontare con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12.2.2002 nell'importo di € 57.000 e a tutt'oggi mai incrementato, malgrado l'incremento di unità di personale della categoria EP.

Per le motivazioni suddette si ritiene che sussistano le condizioni per disporre un adeguamento del fondo.

Fondo per le progressioni economiche all'interno della categoria EP

Il combinato disposto di cui agli artt. 87 e 90 del CCNL 16.10.2008 prevede la costituzione di un fondo dedicato alle progressioni economiche orizzontali del personale di categoria EP. A tale fondo vengono imputati gli importi delle progressioni effettuate per tale personale negli anni 2006 e 2007.

Nell'ambito delle risorse disponibili in tale fondo saranno altresì imputati gli importi connessi ai percorsi di carriera all'interno della categoria relativi ai dipendenti che abbiano maturato il biennio di servizio nella precedente posizione economica.

A seguito di quanto precedentemente illustrato, si propone la seguente rideterminazione del fondo per il trattamento accessorio del personale di categoria EP:

Costituzione del fondo anno 2008		
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato personale di categoria EP (che comprende anche l'incremento contrattuale)		€ 95.613,50
Quota già imputata al capitolo relativo agli stipendi del personale tecnico amministrativo per il pagamento delle progressioni economiche all'interno della categoria degli anni 2006 e 2007	€ 6.863,50	
Importo fondo		€ 88.750,00
Distribuzione del fondo anno 2008		
Retribuzione di posizione		€ 73.750,00
Retribuzione di risultato		€ 15.000,00
Risorse destinate a finalizzare la progressione economica all'interno della categoria EP		Economie derivanti dalla valutazione riferita all'attribuzione della retribuzione di risultato

Disciplina dell'incarico (art. 75 CCNL)

L'incarico di particolare responsabilità gestionale o funzione professionale è conferito dal Direttore Amministrativo al personale inquadrato nella categoria EP per un periodo non superiore a cinque anni mediante atto scritto e motivato secondo le modalità previste dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare oltre che dei requisiti culturali e professionali, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza.

Annualmente, sulla base della modifica dei parametri oggettivi, il Dirigente dei Servizi Amministrativi Generali provvede ad adeguare la retribuzione di posizione in godimento di ciascun dipendente di categoria EP.

Disciplina della retribuzione di posizione (art. 76 CCNL)

L'assegnazione del dipendente di categoria EP ad una delle tre fasce previste dal CCNL avviene sulla base di una ricognizione operata dal Direttore Amministrativo, avendo riguardo all'accertamento di requisiti essenziali (che qualificano la tipologia di responsabilità gestionale o la specifica funzione professionale attribuita) ed alla graduazione di elementi qualificanti il livello di complessità e responsabilità riconosciuti alla posizione organizzativa in parola.

L'importo della retribuzione di posizione corrispondente alla fascia iniziale (terza) è riconosciuto a tutto il personale inquadrato nella categoria EP, la retribuzione di posizione per le successive fasce viene determinato sulla base della verifica del possesso dei requisiti essenziali e graduando gli elementi qualificanti, il livello di complessità e responsabilità sulla base dei criteri sottoriportati.

I requisiti distintivi che definiscono l'articolazione delle fasce sono i seguenti:

- 1. fascia base** (valore retribuzione di posizione pari a € 3.099 annui lordi, per tredici mensilità)
 - conferimento dell'incarico di EP da parte del Direttore Amministrativo;
 - presenza effettiva in servizio (si richiamano le disposizioni di cui all'art. 71 della Legge 133/2008).

2. fascia intermedia (dà titolo ad una retribuzione di posizione che include quella prevista per la fascia iniziale e che varia tra € 3.100 e € 8.799 annui lordi, per tredici mensilità):

- rilevanza strategica della posizione;
- necessità di stabilire e mantenere relazioni esterne all'Ente;
- minima articolazione della struttura connessa alla presenza di almeno n. 1 dipendente.

3. fascia alta (dà titolo ad una retribuzione di posizione che include quella prevista per le due fasce precedenti che varia tra € 8.800 e € 12.912 annui lordi, per tredici mensilità):

- assegnazione del budget di gestione;
- elevata complessità connessa all'articolazione della struttura che prevede almeno n. 5 dipendenti.

Criteri di ponderazione della fascia intermedia

Per la fascia intermedia, la valutazione degli elementi qualificanti avviene mediante attribuzione di un punteggio massimo di punti 11 così ripartiti:

- rilevanza strategica della posizione: **massimo punti 5**;
- relazioni esterne all'Ente: **massimo punti 5**;
- articolazione minima della struttura **punti 1**.

Criteri di ponderazione della fascia alta

Per la fascia alta, la valutazione degli elementi qualificanti avviene mediante attribuzione di un punteggio massimo di punti 9 così ripartiti.

Budget di gestione per spesa corrente con l'esclusione del mero riversamento di entrate - **massimo punti 5 così articolati:**

- fino a € 200.000 - punti 1
- da € 201.000 fino a € 700.000 - punti 2
- da € 701.000 fino a € 1.200.000 - punti 3
- da € 1.201.000 fino a € 2.000.000 - punti 4
- oltre € 2.000.000 - punti 5

n. dipendenti assegnati alla struttura - **massimo punti 4**

- meno di 5 – punti 0
- da 5 a 10 - punti 1
- da 11 a 14 - punti 2
- da 15 a 25 – punti 3
- oltre 25 - punti 4.

Disciplina della retribuzione di risultato (art. 76 CCNL 16.10.2008)

Premesso che la retribuzione di risultato oscilla tra un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione, la percentuale individuata corrisponde al 20% tenuto conto delle condizioni complessive dei servizi di Ateneo e del trend positivo che complessivamente l'Ateneo ha conseguito.

I risultati delle attività del personale EP sono oggetto di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'Amministrazione, di cui deve essere data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 CCNL 9.8.2000.

La retribuzione di risultato viene determinata per ciascun dipendente di categoria EP sulla base di una valutazione espressa tramite la scheda allegata, commisurando il valore del 20% della retribuzione di posizione al punteggio massimo e determinando in proporzione l'importo delle relative quote.

Decurtazione del trattamento accessorio

In stretta applicazione delle disposizioni introdotte dall'art. 71 della Legge 133/2008, la retribuzione di posizione e quella di risultato saranno decurtate in ragione del numero dei giorni di assenza suddividendo i valori di riferimento delle due retribuzioni per il numero di giornate di lavoro previste in linea teorica, tenendo presente quanto espressamente previsto dal comma 5 dell'art. 71 citato.