



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA

L'anno 2005 il giorno 25 del mese di Ottobre, alle ore 8.45, nella sala del Consiglio di Palazzo Giuliani, sede dell'Università di Verona, si sono riunite le delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale per la contrattazione integrativa relativamente a:

- **Sistema di valutazione del personale tecnico amministrativo: Modifica accordo integrativo sottoscritto il 03/10/2002.**



Sistema di valutazione del personale tecnico amministrativo: Modifica accordo sottoscritto il 03/10/2002

Le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale

Considerato che

L'Ateneo ha accolto, ormai da anni, uno specifico Sistema Direzionale, fondato su un modello organizzativo di tipo professionale, finalizzato a garantire la migliore funzionalità delle proprie strutture centrali e decentrate.

Tale Sistema Direzionale è stato dapprima applicato agli uffici dell'Amministrazione Centrale e alle Biblioteche Centralizzate, come ratificato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 25 ottobre 2002, venendo successivamente esteso, previa una specifica analisi organizzativa, ai Centri di Responsabilità decentrati, quali Facoltà, Dipartimenti e Centri di Servizi, secondo quanto sancito dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 25 febbraio 2005.

Un elemento centrale del Sistema Direzionale è rappresentato dal Sistema di Valutazione e Incentivazione del Personale Tecnico-amministrativo incaricato di responsabilità di struttura, cioè titolare di posizione organizzativa, secondo quanto concordato nell'ambito dell'Accordo di Contrattazione Collettiva Integrativa del 3 ottobre 2002.

Un'analoga esigenza si è poi avvertita nei confronti delle figure specialistico-professionali, in quanto tali non incaricate di responsabilità di struttura, stante il ruolo strategico ad esse corrispondente ai fini della produzione di servizi di elevata qualificazione da parte dell'Ateneo. Attualmente infatti le funzioni specialistiche sono previste tra gli incarichi di responsabilità del personale appartenente alle categorie B, C e D non responsabile di struttura e prevedono una scheda di valutazione, anche per il personale di categoria D, che presenta parametri diversi da quelli previsti per il personale di categoria D responsabile di struttura, pur rivestendo ruoli, in molti casi, equivalenti in termini di grado di autonomia e di responsabilità.

La remunerazione accessoria di tali figure specialistico-professionali trova un elemento centrale, ai sensi dell'art. 63 del CCNL 9 agosto 2000, nella previsione di una indennità di responsabilità connessa, oltre che alla titolarità di incarichi di posizione organizzativa, proprio all'attribuzione di apposite funzioni specialistiche, retribuibili in funzione del livello di responsabilità e del grado di specializzazione richiesti dal ruolo rivestito, da un minimo di € 1.033 ad un massimo di € 5.165, con specifico riferimento al personale di categoria D.

A partire, quindi, dall'esigenza di ridefinire il vigente sistema di valutazione, utilizzando criteri di ponderazione delle posizioni organizzative e specialistico-professionali tra loro coerenti, e di omogeneizzare, al contempo, il sistema di incentivazione complessivo relativo a tali figure di responsabilità, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 22 luglio 2005, ha incaricato il Prof. Federico Fontana, già consulente dell'Ateneo nella redazione del vigente sistema di valutazione, di fornire all'amministrazione uno specifico supporto metodologico finalizzato all'estensione alle figure specialistico-professionali dell'attuale sistema di valutazione, tramite una ricognizione delle famiglie professionali interessate e l'adozione di una correlata metodologia di valutazione.

La disponibilità di una metodologia, ancorché transitoria ed ulteriormente affinabile, ma tale comunque da consentire di effettuare entro l'anno la valutazione ed incentivazione del personale considerato, mantenendo distinti ma inseriti in un medesimo orizzonte metodologico i due canali premianti, quello focalizzato sulle posizioni organizzative di



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA

coordinamento di risorse umane e finanziarie, su un lato, e quello inerente le posizioni professionali riferite a puntuali funzioni specialistiche, e in quanto tali indipendenti da responsabilità di coordinamento, sull'altro, è da intendersi come potenzialmente prodromica ad una successiva ridefinizione del campo di applicazione e dei fattori di parametrizzazione individuati, che dovesse rendersi necessaria a valle di un ulteriore intervento di analisi organizzativa volto a mappare i processi lavorativi specificamente propri delle strutture decentrate, analisi attivabile a partire dagli inizi del prossimo anno.

In proposito, infatti, il Consiglio di Amministrazione, nella ricordata seduta del 22 luglio 2005, in considerazione dell'urgenza di concretizzare il prima possibile l'estensione del sistema di valutazione delle posizioni del personale, in ordine a consentire, già da quest'anno, che la valutazione e l'incentivazione del personale incaricato di funzioni specialistiche possa essere effettuata coerentemente alla valutazione ed all'incentivazione del personale incaricato di mansioni di coordinamento organizzativo, ma attraverso strumenti di ponderazione specifici e differenziati, ha ritenuto prioritario che gli sforzi degli uffici e del consulente individuato si concentrassero sull'adozione di uno strumento, certamente migliorabile in termini di adeguamento puntuale alla multifaccettata realtà professionale d'Ateneo, ma di immediata operatività e nell'ambito di un campo di applicazione metodologicamente coerente ed omogeneo a quanto previgente.

Conseguentemente l'Amministrazione ha definito indicativamente una griglia di 7 famiglie professionali al cui interno dovranno essere collocate le posizioni specialistico-professionali individuate dai responsabili delle singole strutture d'Ateneo nell'ambito del proprio personale TA di categoria EP e categoria D, e cioè:

- Esperti Tecnici di Laboratorio;
- Esperti Bibliotecnici;
- Coordinatori di Tirocini in CdL delle Professioni Sanitarie;
- Esperti Statistico-medici;
- Esperti Tecnici Informatici;
- Esperto Dietologi;
- Esperti in Test Linguistici.

La complessità del quadro di riferimento complessivo suggerisce, quindi, l'adozione di una metodologia di valutazione articolata, che, come ricordato, sia in grado di tenere conto della varietà delle posizioni specialistico-professionali considerate, rendendo peraltro la loro valutazione coerente con quella già operante con riferimento alle posizioni di responsabilità di struttura.

Come è noto, coerentemente al vigente CCNL, i fattori accolti per la valutazione delle posizioni di responsabilità di struttura considerano la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa e le responsabilità gestionali (peraltro scomposti in una pluralità di sottofattori di valutazione).

Inoltre, come precedentemente richiamato, la valutazione delle posizioni specialistico-professionali destinatarie di indennità di responsabilità richiede, ai sensi dell'art. 63 del CCNL, la considerazione di quattro fattori, rappresentati dalla responsabilità, dalla complessità, dalla specializzazione e dall'innovazione.

La presenza di più strutture organizzative e famiglie professionali, a volte estremamente diversificate, interessate alla valutazione rende necessario disarticolare questi fattori, peraltro tra loro variamente correlati, in una pluralità di sottofattori, differenziati nei contenuti, nei pesi e nei punteggi, che siano in grado di esprimere gli aspetti di volta in



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA

volta rilevanti, pur mantenendo complessivamente coerente il relativo sistema di valutazione.

Nondimeno, al fine di orientare nel modo più appropriato la valutazione, consentendone l'effettuazione, ma altresì la verifica e la validazione, si rende preliminarmente necessario definire la famiglia professionale di appartenenza del soggetto valutato e procedere alla descrizione, a cura del responsabile della struttura, degli elementi distintivi del ruolo e dei compiti assegnati alla specifica posizione in conseguenza dell'incarico di responsabilità conferito.

Gli elementi da considerare ai fini della valutazione, quindi, comprendono:

1. Responsabilità organizzativa (di coordinamento), inteso come fattore espressivo del livello di responsabilità e di complessità sul piano organizzativo della posizione specialistico-professionale considerata: in questo caso è prevista una gamma di punteggi compresa tra 0 e 100 (pari al 10% del punteggio totale massimo teorico), a seconda che il soggetto valutato non coordini altro personale, ovvero coordini piccoli gruppi di lavoro, coinvolgenti 2 – 3 componenti (con 10 punti per ogni gruppo coordinato), medi gruppi di lavoro, coinvolgenti 4 – 6 componenti (con 15 punti per ogni gruppo coordinato), o, ancora, grandi gruppi di lavoro, coinvolgenti più di 6 componenti (con 25 punti per ogni gruppo coordinato);

2. Responsabilità strutturale (tecnica e patrimoniale), inteso come fattore espressivo del livello di responsabilità e di complessità sul piano tecnico-gestionale ed economico-patrimoniale della posizione specialistico-professionale considerata; in questo caso è prevista una gamma di punteggi compresa tra 0 e 120 (pari al 12% del punteggio totale massimo teorico), a seconda che il soggetto valutato non gestisca alcuna struttura (laboratorio, biblioteca, patrimonio informatico, e simili), ovvero gestisca piccole strutture, di valore inferiore a € 50.000 (con 10 punti per ogni struttura gestita), medie strutture, di valore compreso tra € 50.000 e € 150.000 (con 15 punti per ogni struttura gestita), o, ancora, grandi strutture, di valore superiore a € 150.000 (con 25 punti per ogni struttura gestita);

3. Unicità della posizione professionale / funzione specialistica, inteso come fattore espressivo dell'esclusività o dell'interscambiabilità dei dipendenti aventi i requisiti per ricoprire l'incarico: in questo caso è prevista una gamma di punteggi compresa tra 30 e 120 (pari al 12% del punteggio totale massimo teorico), a seconda che vi sia elevata interscambiabilità del personale, con oltre 4 possibili incaricati (30 punti), limitata interscambiabilità del personale, da 2 a 4 possibili incaricati (70 punti), ovvero unicità della posizione, in assenza di altri possibili incaricati (120 punti);

4. Livello esperienziale richiesto, inteso come fattore discrezionale, ma comunque codificabile, espressivo delle competenze professionali, acquisibili attraverso l'esperienza, necessarie per ricoprire lo specifico incarico di posizione specialistico-professionale: la gamma dei punteggi possibili varia da 10 a 50 (pari al 5% del punteggio totale massimo teorico), a seconda che sia richiesto un ridotto livello di esperienza, inferiore a 1 anno (10 punti), un medio livello di esperienza, compreso tra 1 e 3 anni (30 punti), ovvero un elevato livello di esperienza, superiore a 3 anni (50 punti);

5. Dinamiche formative richieste, inteso come fattore discrezionale, anch'esso comunque codificabile, espressivo delle competenze professionali, acquisibili attraverso percorsi formativi, necessarie per ricoprire lo specifico incarico di posizione specialistico-professionale: anche in questo caso la gamma dei punteggi possibili varia da 10 a 50 (pari al 5% del punteggio totale massimo teorico), a seconda che siano richieste saltuarie esigenze di aggiornamento, mediamente sino a 3 giornate di formazione all'anno (10



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA

punti), frequenti esigenze di aggiornamento, mediamente da 3 a 10 giornate di formazione all'anno (30 punti), ovvero costanti esigenze di aggiornamento, mediamente più di 10 giornate di formazione all'anno (50 punti);

6. Varietà delle competenze attribuite, inteso come fattore discrezionale, ma a sua volta codificabile, espressivo del grado di complessità derivante dall'ampiezza dei processi operativi presidiati: la gamma dei punteggi possibili varia da 30 a 120 (pari al 12% del punteggio totale massimo teorico), a seconda che alla posizione corrisponda un'attività prevalentemente omogenea (per natura ed obiettivi), per oltre 2/3 del totale (30 punti), parzialmente omogenea, tra 1/3 e 2/3 del totale (70 punti), ovvero ampiamente diversificata, per oltre 2/3 del totale (120 punti);

7. Innovazione corrispondente alle competenze attribuite, inteso come fattore discrezionale, anch'esso codificabile, espressivo del grado di complessità derivante da fenomeni di cambiamento e innovazione dei processi operativi: anche per questo fattore la gamma dei punteggi possibili varia da 30 a 120 (pari al 12% del punteggio totale massimo teorico), a seconda che alla posizione corrisponda un'attività prevalentemente ripetitiva risolvibile con approccio esperienziale, per oltre 2/3 del totale (30 punti), parzialmente ripetitiva, tra 1/3 e 2/3 del totale (70 punti), ovvero ampiamente innovativa risolvibile con approccio creativo, per oltre 2/3 del totale (120 punti);

8. Rilevanza delle relazioni interne, inteso come fattore discrezionale codificabile, espressivo del grado di complessità e del livello di intensità delle interazioni all'interno della Struttura di appartenenza o con altre unità organizzative dell'Ateneo: la gamma dei punteggi possibili varia da 10 a 50 (pari al 5% del punteggio totale massimo teorico), a seconda che le relazioni interne siano semplici e sporadiche (10 punti), di media complessità e frequenza (30 punti), ovvero complesse e/o molto frequenti (50 punti);

9. Rilevanza delle relazioni esterne, inteso come fattore discrezionale codificabile, espressivo del grado di complessità e del livello di intensità delle interazioni con utenti e altri interlocutori esterni all'Ateneo: anche in questo caso la gamma dei punteggi possibili varia da 10 a 50 (pari al 5% del punteggio totale massimo teorico), a seconda che le relazioni esterne siano semplici e sporadiche (10 punti), di media complessità e frequenza (30 punti), ovvero complesse e/o molto frequenti (50 punti);

10. Responsabilità specialistico-professionali, inteso come fattore espressivo di eventuali incarichi, ruoli e progetti corrispondenti alla specifica posizione: la gamma dei punteggi possibili varia da 60 a 220 (pari al 22% del punteggio totale massimo teorico), a seconda che alla posizione corrisponda lo svolgimento esclusivo di attività di studio, ricerca, ispezione, vigilanza, controllo (60 punti), l'esercizio di attività che presuppongono il possesso del diploma di laurea (120), l'esercizio di attività che presuppongono l'iscrizione ad albi professionali (160), ovvero la responsabilità di progetti strategici / speciali, ovviamente da specificare (220).

La considerazione di questi fattori consente una valutazione a spettro allargato delle posizioni specialistico-professionali, facendo riferimento ad una pluralità di loro caratteri potenzialmente qualificanti e garantendo così relativa omogeneità nella valutazione delle posizioni simili, ma anche relativa differenziazione nella valutazione delle posizioni eterogenee.

(Si riporta in allegato apposita tabella riepilogativa in forma di scheda di valutazione a giudizi palesi)

concordano



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA

- di modificare il sistema di valutazione del personale tecnico amministrativo approvato con l'accordo integrativo sottoscritto il 03/10/2002, estendendo alle posizioni specialistico-professionali l'impostazione accolta per la valutazione del personale incaricato di responsabilità di struttura, secondo le modalità e gli strumenti illustrati in premessa;
- di modificare il sistema di incentivazione del personale tecnico amministrativo approvato con l'accordo integrativo sottoscritto il 03/10/2002, estendendo al personale di categoria D titolare di posizioni specialistico-professionali il range retributivo previsto, a livello d'Ateneo, per il personale di categoria D responsabile di struttura, stabilendo quindi che il compenso da corrispondere a titolo di indennità di responsabilità non potrà essere inferiore a **€1.550,00** e superiore a **€5.165,00**;
- di applicare anche a tale personale il sistema incentivante per fasce approvato con l'Accordo Integrativo del 03/10/2002, come modificato con l'accordo integrativo del 16/12/2003, di seguito riportato:

N. FASCIA	FASCIA DI PUNTEGGIO RIPORTATO NELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA D	VALORE COMPENSO INDIVIDUALE IN EURO
1	Da 0 a 400	€ 1.550,00
2	Da 405 a 550	€ 2.065,00
3	Da 555 a 680	€ 3.100,00
4	Da 685 a 850	€ 4.130,00
5	Da 855 a 1000	€ 5.165,00

- di mantenere il limite massimo di € 1.500,00, i criteri di valutazione e le fasce già stabilite con l'Accordo del 03/10/2002 per la retribuzione del solo personale di categoria B e C;
- di procedere al pagamento dell'indennità di responsabilità alla fine di ogni anno ed in un'unica soluzione modificando pertanto quanto stabilito dall'attuale sistema di valutazione che prevede la corresponsione di 1/3 di tale indennità solo in seguito alla verifica dei risultati conseguiti;
- le Parti sottolineano il carattere sperimentale del presente accordo e si impegnano pertanto a verificare gli esiti che derivano dall'applicazione di tale procedura.



- ALLEGATO 1

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE

Cognome e Nome	
Categoria e posizione economica	
Profilo professionale	
Struttura di appartenenza	
Valutatore	

Famiglia professionale:

Esperto tecnico di laboratorio

Esperto statistico – medico

Esperto dietologo

Esperto tecnico informatico

Esperto testing linguistici

Esperto bibliotecario

Coordinatore tirocini

Descrizione degli elementi distintivi del ruolo e dei compiti assegnati (a cura del Responsabile della Struttura):



1.) Responsabilità organizzativa (di coordinamento):	
nessun coordinamento di altro personale	0
coordinamento contestuale di piccoli gruppi di lavoro (da 2 a 3 componenti)	n. x 10
coordinamento contestuale di medi gruppi di lavoro (da 4 a 6 componenti)	n. x 15
coordinamento contestuale di grandi gruppi di lavoro (oltre 6 componenti)	n. x 25
	(massimo) 100
2.) Responsabilità strutturale (tecnica e patrimoniale):	
nessuna struttura (laboratorio, patrimonio informatico, biblioteca, ...) gestita	0
Nr° strutture di valore inferiore a €50.000 gestite	n. x 10
Nr° strutture di valore compreso tra €50.000 e €150.000 gestite	n. x 15
Nr° strutture di valore superiore a €150.000 gestite	n. x 25
	(massimo) 120
3.) Unicità della posizione professionale / funzione specialistica:	
elevata interscambiabilità del personale (più di 4 possibili incaricati)	30
limitata interscambiabilità del personale (da 2 a 4 possibili incaricati)	70
unicità della posizione (nessun altro possibile incaricato)	120
	(massimo) 120
4.) Livello esperienziale richiesto:	
ridotto livello di esperienza (sino a 1 anno)	10
medio livello di esperienza (da 1 a 3 anni)	30
elevato livello di esperienza (oltre 3 anni)	50
	(massimo) 50
5.) Dinamiche formative richieste:	
saltuarie esigenze di aggiornamento (mediamente sino a 3 gg. / anno)	10
frequenti esigenze di aggiornamento (mediamente da 3 a 10 gg. / anno)	30
costanti esigenze di aggiornamento (mediamente oltre 10 gg. / anno)	50
	(massimo) 50
6.) Varietà delle competenze attribuite:	
attività prevalentemente omogenea (per natura e obiettivi) – per oltre due terzi	30
attività parzialmente omogenea - situazione intermedia	70
attività ampiamente diversificata (per natura e obiettivi) – per oltre due terzi	120
	(massimo) 120
7.) Innovazione richiesta dalle competenze attribuite:	
attività ripetitiva risolvibile con approccio esperienziale – per oltre due terzi	30
attività parzialmente ripetitiva – situazione intermedia	70
attività innovativa risolvibile con approccio creativo – per oltre due terzi	120



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA

	(massimo)	120
8.) Rilevanza delle relazioni interne alla struttura di appartenenza:		
relazioni interne semplici e sporadiche		10
relazioni interne di media complessità e frequenza – situazione intermedia		30
relazioni interne complesse e molto frequenti		50
	(massimo)	50
9.) Rilevanza delle relazioni esterne (verso utenti e altri interlocutori):		
relazioni esterne semplici e sporadiche		10
relazioni esterne di media complessità e frequenza – situazione intermedia		30
relazioni esterne complesse o molto frequenti		50
	(massimo)	50
10.) Responsabilità specialistico-professionali:		
responsabilità di progetti strategici / speciali		220
esercizio di attività che presuppongono l'iscrizione ad albi professionali		160
esercizio di attività che presuppongono il possesso del diploma di laurea		120
svolgimento esclusivo di attività di studio, ricerca, ispezione, vigilanza, controllo		60
	(massimo)	220
Totale		1000