



Provvedimento Dirigenziale Rep. 3649/2012 Protocollo n. 59815 del 21/12/2012

OGGETTO: Emanazione delle linee guida riportanti i criteri per la definizione delle indennità di responsabilità

ALLEGATO 2) Criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C, D, ex art. 91 e di categoria EP ex art. 75 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.10.2008

Art. 1 Principi e riferimenti normativi

L'istituto contrattuale degli incarichi di responsabilità al personale tecnico amministrativo si ispira a principi di integrazione dei servizi, equità retributiva e trasparenza nella determinazione dei ruoli organizzativi e funzioni specialistiche e ai più generali principi di buon andamento, efficienza, efficacia ed economicità delle azioni amministrative. L'applicazione dell'istituto contrattuale costituisce per l'Ateneo di Bologna un'occasione per la valorizzazione del proprio personale poiché si collega organicamente ad altri istituti come quello della valutazione dei risultati, della mobilità interna e della formazione. È, inoltre, uno strumento attraverso cui perseguire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro nel rispetto delle esigenze di specializzazione, ma anche di maggior coordinamento tra attività e obiettivi da perseguire nelle diverse Strutture di Ateneo; ciò anche uniformandosi ai relativi atti di regolamentazione in materia di organizzazione degli uffici e dei poteri e prerogative propri del Direttore Generale.

L'istituto, più in particolare, fornisce i criteri e le regole per il riconoscimento delle responsabilità particolarmente qualificate in linea con i relativi gradi di autonomia e responsabilità propri della categoria di inquadramento contrattuale.

Gli incarichi di responsabilità, le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche per il personale tecnico amministrativo vengono individuati anche in coerenza con:

- a) le indicazioni contenute nel Decreto Legislativo n. 165 del 2001 così come modificato dal D. Lgs n. 150/2009, ed in particolare l'articolo 4 co. 2 e l'articolo 5 co. 2;
- b) le indicazioni contenute nel "Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni", come da allegato 2 del CCNL 16.10.2008;
- c) le indicazioni contenute nella L. 240/2010, nello specifico l'art. 2 co. 1 lettera O, relative alle attribuzioni al Direttore Generale, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione di servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo;
- d) lo Statuto di Ateneo, con particolare riferimento alle prerogative attribuite al Direttore Generale definite dall'articolo 10 co. 1 e co. 2 ed alle attività di indirizzo, direzione e controllo nei confronti dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo e alle disposizioni in materia di organizzazione definite nell'art. 31;
- e) le linee guida in materia di mobilità interna ed esterna del personale tecnico amministrativo, entrate in vigore con Disposizione del Direttore Generale Rep. n. 2431/2012 Prot. n. 39549 del 06/09/2012;
- f) la disciplina dell'istituto del part-time, contenuta nella L. 133/2008 e integrata nel c.d. "collegato lavoro" L. 183/2010;
- g) il nuovo modello di organizzazione dei servizi a supporto della didattica e dei servizi agli studenti approvato dal Senato Accademico in data 03.04.2012;
- h) il regolamento di funzionamento dei dipartimenti, emanato con Decreto Rettorale Rep. n. 371/2012 Prot. n. 16611 del 05.04.2012;

- i) il regolamento di funzionamento delle scuole, emanato con Decreto Rettorale Rep. n. 743/2012 del 05.06.2012;
- j) il regolamento di Ateneo riguardante le modalità di gestione del servizio di smaltimento dei rifiuti emanato con Decreto Rettorale n. 475/2011 del 12.05.2011;
- k) i compiti e le attività connesse alle indicazioni contenute nelle diverse fonti regolamentari di Ateneo per quanto concerne i servizi tecnici e amministrativi;
- l) le indicazioni contenute nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008 , n. 81 di attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- m) la conferma della ricerca di soluzioni gestionali e organizzative tese al consolidamento della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- n) l'attribuzione di incarichi di responsabilità e la relativa conferma da collegare a principi più ampi di mobilità del personale e valorizzazione di esperienze e competenze;
- o) l'importanza crescente che assume la qualità dei servizi e la certificazione degli stessi nell'ambito delle attività didattiche, di ricerca e delle connesse attività amministrative a supporto.

Art. 2 Ambito di applicazione e decorrenza

1. Il presente documento si applica al personale di categoria B, C e D titolare di incarico ai sensi dell'art. 91 co. 1 del CCNL del 16.10.2008, al personale di categoria D titolare di incarico ai sensi dell'art. 91 co. 3 del CCNL del 16.10.2008 e al personale di categoria EP titolare di incarico ai sensi dell'art. 75 del CCNL del 16.10.2008.
2. Gli effetti giuridici ed economici delle disposizioni contenute nel presente documento decorreranno dal 01.01.2013, fatta eccezione:
 - a. per le responsabilità sulle nuove strutture di didattica e di ricerca (responsabile amministrativo e responsabile gestionale di vicepresidenza) formalizzate dagli organi accademici e già individuate dal Direttore Generale, per le quali la decorrenza dell'incarico coincide con la data di attivazione delle strutture stesse;
 - b. per le responsabilità in ambito bibliotecario, che verranno allineate al regolamento del sistema bibliotecario in corso di definizione. Le responsabilità su biblioteche dipartimentali parificate al secondo livello che confluiranno in modelli consorziati o integrati sono confermate nel medesimo livello di indennità.
3. I contenuti del presente documento potranno essere aggiornati in coerenza con i cambiamenti organizzativi e della possibilità di riconoscere nuove professionalità e saranno oggetto di confronto dopo un periodo di 24 mesi dall'entrata in vigore dei seguenti criteri.
4. L'Amministrazione provvederà a dare adeguata pubblicità a quanto emergerà in sede di formalizzazione degli incarichi attraverso l'aggiornamento degli organigrammi delle Strutture di ricerca, di didattica e di servizio.

Art. 3 Individuazione delle responsabilità e formalizzazione

1. L'individuazione dei titolari di posizione organizzativa di terzo livello deve tenere conto della presenza di conoscenze e capacità coerenti con il profilo da ricoprire. Inoltre, nel rispetto delle procedure di Ateneo, i titolari possono essere individuati anche attraverso forme di mobilità collegate all'attribuzione di posizioni di responsabilità da realizzare attraverso percorsi di accertamento delle competenze funzionali a definire bacini di riferimento da cui attingere, così come previsto dalle vigenti linee guida in materia di mobilità interna ed esterna.
2. L'individuazione e la formalizzazione dei responsabili di posizione organizzativa:
 - a. per le aree dirigenziali sono di competenza del dirigente a capo dell'area con proprio atto, in coerenza con l'organizzazione dei servizi tecnico amministrativi prevista;
 - b. per l'attribuzione della posizione di funzione specialistica di cui all'art. 5 co. 1 sub. 1.1. lettera g è previsto formale accordo del Direttore Generale;
 - c. per le responsabilità sui Plessi (logistici ed informatici di cui all'art. 5 co. 1 sub. 1.2 lettere d ed e) sono di competenza del dirigente dell'area di riferimento;
 - d. per le altre Strutture di Ateneo l'individuazione è proposta dai responsabili al Direttore Generale in coerenza con l'organizzazione dei servizi tecnico amministrativi prevista, ed è formalizzata con atto scritto del Direttore Generale o suo delegato.
3. Per l'affidamento di posizione organizzativa a personale con rapporto di lavoro in regime di tempo parziale (part-time) il Responsabile di Struttura valuta la compatibilità di tale regime con le responsabilità e i compiti da affidare al fine di assicurare il buon andamento, l'efficacia e l'efficienza nella gestione dei servizi. Ciò sia nel caso di individuazione di un titolare di posizione organizzativa già in regime di part-time che nel caso di richiesta di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
4. Non è prevista l'individuazione di un ulteriore titolare di posizione organizzativa per responsabilità già affidate a coloro che usufruiscono di rapporto di lavoro in regime di tempo parziale (es. part-time verticale).

Art. 4 Durata e revoca delle responsabilità conferite

1. Le responsabilità su posizioni organizzative sono conferite di norma per un triennio, fatto salvo diversa durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative e ad eccezione delle funzioni specialistiche individuate dalla Direzione Generale di cui all'art. 5 co. 1, sub 1.1 lettera g del presente documento.
2. Alla scadenza dell'incarico l'Amministrazione verifica con il responsabile di struttura la conferma del titolare della posizione organizzativa e la presenza dei requisiti minimi per il riconoscimento.
3. Le responsabilità su posizioni organizzative cessano di essere riconosciute in caso di mutamento organizzativo o nei casi previsti dal comma 2 del presente articolo.
4. La revoca o la cessazione della responsabilità su posizione organizzativa comportano la revoca della connessa retribuzione accessoria, come previsto dall'art. 91 co. 8 CCNL 16.10.2008.
5. Alla scadenza gli uffici competenti forniscono le opportune comunicazioni ai responsabili ed al titolare sia in caso di rinnovo che in caso di revoca delle responsabilità attribuite.

Art. 5 Tipologia di responsabilità riconosciute

1. L'Amministrazione individuale:

1.1. Responsabilità amministrativo gestionali e specialistiche

- a. Responsabile di ufficio dell'Amministrazione Generale
- b. Vice responsabile di settore dell'Amministrazione Generale
- c. Responsabile di supporto ai servizi amministrativi di Dipartimento (vice)
- d. Responsabile di supporto ai servizi di vicepresidenza (vice)
- e. Responsabile di ufficio di vicepresidenza
- f. Responsabile di ufficio di dipartimento di area medica, a presidio di peculiari processi
- g. Funzione specialistica individuata per un periodo di tempo definito dalla Direzione Generale a presidio dei specifici progetti di innovazione e miglioramento dei servizi anche delle strutture di didattica e di ricerca aventi o carattere di temporaneità e riconducibili principalmente agli obiettivi e ai relativi indicatori previsti all'interno del Piano della Performance o a presidio di specifici adempimenti normativi di media complessità.
- h. Ufficiale rogante.

1.2. Responsabilità tecniche gestionali

- a. Coordinatore tecnico pratico di tirocinio dei corsi di studio sanitari
- b. Funzione specialistica a supporto della ricerca e/o della didattica
- c. Responsabile di servizi generali di orientamento informativo e di accesso a strutture di Ateneo
- d. Responsabile di plesso
- e. Responsabile informatico di plesso
- f. Responsabile tecnico di unità di laboratorio a supporto della didattica e/o della ricerca
- g. Responsabile tecnico del Nuter.

1.3. Funzioni di responsabilità tecniche

- a. Responsabile di unità locale ai sensi del regolamento di smaltimento dei rifiuti
- b. Responsabile Assicurazione Qualità – RAQ
- c. Addetto locale.

2. Le responsabilità in ambito bibliotecario rimangono quelle previste dall'accordo sui criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D art. 63 del CCNL del 27.01.05 (recepito dall'art. 91 del CCNL 16.10.2008) elencate nell'allegato 4, nelle more dell'approvazione del nuovo regolamento del sistema bibliotecario.

Art. 6 Dimensioni minime per il riconoscimento della posizione di responsabilità

1. Sono definite dimensioni minime che danno luogo al riconoscimento della posizione di responsabilità come indicato nei successivi commi.

1.1. Responsabilità amministrativo gestionali e specialistiche

- a. Responsabile di ufficio dell'Amministrazione Generale. Requisiti minimi: presenza di un numero minimo di due unità di personale da coordinare o gestire in ragione dei livelli di autonomia e responsabilità propri della categoria contrattuale di appartenenza;
- b. Vice-responsabile di settore nell'Amministrazione Generale. Requisiti minimi: la responsabilità può essere riconosciuta a personale di cat. D in presenza di un settore non articolato internamente in uffici, costituito da almeno 5 unità di personale;

- c. Responsabile di supporto ai servizi amministrativi di Dipartimento (vice): la responsabilità può essere riconosciuta a personale di cat. D in presenza di almeno 5 unità di personale all'interno della filiera amministrativa;
- d. Responsabile di supporto ai servizi di vicepresidenza (vice): la responsabilità può essere riconosciuta a personale di cat. D in presenza di almeno 5 unità di personale all'interno della vicepresidenza non articolata in uffici;
- e. Responsabile di ufficio di vicepresidenza. Requisiti minimi: presenza di un numero minimo di 2 unità di personale da coordinare o gestire, in ragione dei livelli di autonomia e responsabilità propri della categoria contrattuale di appartenenza;
- f. Responsabile di ufficio di dipartimento di area medica, per il presidio di processi peculiari. Requisiti minimi: presenza di un numero minimo di 2 unità di personale da coordinare o gestire, in ragione dei livelli di autonomia e responsabilità propri della categoria contrattuale di appartenenza;
- g. Funzioni specialistiche individuate specificatamente dalla Direzione Generale. Requisiti minimi: parere favorevole del Direttore Generale;
- h. Ufficiale rogante nominato sulla base delle disposizioni vigenti con provvedimento del Direttore Generale;

1.2. Responsabilità tecniche

- a. Coordinatore di attività tecnico pratiche di tirocinio dei corsi di laurea e laurea magistrale delle professioni sanitarie: deve essere nominato dal Consiglio di corso di studio ed approvato dal Consiglio della Scuola di Medicina e Chirurgia.
- b. Funzione specialistica a supporto della ricerca e/o della didattica: la responsabilità può essere riconosciuta a personale di cat. C e D in presenza di entrambi i requisiti minimi previsti all'allegato 1, parte integrante del presente documento;
- c. Responsabile di servizi generali di orientamento informativo e di accesso a strutture di Ateneo. Requisiti minimi: presenza di un numero minimo di 2 unità di personale strutturate da coordinare o gestire;
- d. Responsabile di plesso: la responsabilità può essere riconosciuta a personale di cat. C e D. Requisiti minimi: nomina del Direttore Generale o suo delegato su Plesso collocato nella seconda fascia di complessità nell'ambito della classificazione effettuata dall'area competente sulla base di indicatori come l'estensione della superficie, il numero delle strutture presenti e la destinazione d'uso (cfr. allegato 1);
- e. Responsabile informatico di plesso: la responsabilità può essere riconosciuta a personale di cat. C e D. Requisiti minimi: Plesso Informatico identificato di media complessità nell'ambito della classificazione effettuata dall'area competente sulla base di indicatori come la condivisione di infrastrutture di rete e servizi sistemistici affini, la necessità di supporto tecnico informatico di base e la dislocazione territoriale (cfr. allegato 1);
- f. Responsabile tecnico di unità di laboratorio a supporto della didattica e/o della ricerca: la responsabilità può essere riconosciuta a personale di cat. C e D in presenza di entrambi i requisiti minimi previsti all'allegato 1, parte integrante del presente documento;
- g. Responsabile del Nucleo Tecnico Rifiuti individuato dal Presidente del Servizio di Medicina del Lavoro, Prevenzione e Protezione, Fisica Sanitaria ai sensi del Regolamento di Ateneo riguardante le modalità di gestione del servizio di smaltimento dei rifiuti.

1.3. Funzioni di responsabilità tecniche

- a. Responsabile di unità locale ai sensi del regolamento rifiuti: essere nominato formalmente ai sensi del regolamento di Ateneo riguardante le modalità di gestione del servizio di smaltimento dei rifiuti come responsabili di una Unità locale con uno smaltimento medio di rifiuti pari o superiore al 2% del totale

dei rifiuti smaltiti dal Nu.Te.R. (calcolati su base triennale); il ruolo di delegato alle operazioni, come previsto dal regolamento in materia, trova eventuale disciplina nell'ambito del fondo per il trattamento accessorio (FORD);

- b. Responsabile Assicurazione Qualità – RAQ: nomina formale come Responsabile Assicuratore Qualità nelle strutture che hanno già ottenuto la certificazione di qualità;
- c. Addetto Locale: la responsabilità può essere riconosciuta a personale di cat. C e D con nomina formale dal Responsabile della Struttura per il raccordo con il Servizio di Prevenzione e Protezione (cfr. allegato 1);

Art. 7 Indennità di responsabilità ex art. 91 comma 1 CCNL 16.10.2008

1. L'Amministrazione individua una fascia di indennità (fascia unica) per le responsabilità attribuite ex art. 91 co. 1 CCNL 16.10.2008 ad eccezione delle responsabilità d'ufficio dell'Amministrazione Generale per le quali sono definite due fasce (fascia unica e fascia alta).
2. Il sistema di individuazione degli importi delle indennità di responsabilità in corrispondenza delle fasce individuate è definito dal Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro nel limite delle somme destinate dal Fondo al finanziamento dell'istituto ex art. 87 CCNL 16.10.2008.
3. Per le responsabilità di ufficio dell'Amministrazione Generale, la fascia di indennità viene determinata sulla base di dimensioni che caratterizzano la complessità gestionale della struttura gestita e che danno luogo ad un indicatore sintetico che si esprime da un minimo di 9 punti a un massimo di 30, come di seguito definito:

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>N. di personale coordinato direttamente (media del triennio)</i>	Pari a 2	3
	Da 3 a 6	6
	Oltre 6	10
<i>Utenza di riferimento</i>	Prevalentemente interna all'Area	3
	Interna ed esterna all'Area	6
	Prevalentemente esterna all'Area	10
<i>Variabilità delle attività gestite</i>	Bassa (attività ripetitive e bassa variabilità dei problemi trattati)	3
	Media (attività parzialmente ripetitive e media variabilità dei problemi trattati)	6
	Alta (attività prevalentemente diversificate ed alta variabilità dei problemi trattati)	10

Le responsabilità con punteggio da 9 a 19 sono collocate in fascia unica; le responsabilità con punteggio complessivo oltre 19 sono collocate in fascia alta.

Art. 8 Affidamento di ulteriori responsabilità

1. Il personale, di norma, è titolare di una sola posizione organizzativa. Nel caso in cui si renda necessario conferirne una ulteriore, rispetto a quella già in essere, verrà corrisposta una indennità aggiuntiva rispetto alla retribuzione della posizione già in essere definita nella misura del 30%.

2. E' possibile prevedere responsabili ad interim per un periodo non superiore ai 12 mesi. Gli incarichi ad interim possono essere attribuiti per il tempo necessario ad espletare le procedure di individuazione del responsabile.
3. Le responsabilità aggiuntive su unità permanenti di natura gestionale (es. responsabile di ufficio e di settore dell'Amministrazione Generale, responsabili di biblioteca, ecc) di norma possono essere attribuite per un periodo non superiore a 18 mesi.

Art. 9 Sostituzione di personale titolare di incarico

1. Nel caso di assenze con diritto alla conservazione del posto diverse dall'assenza per ferie (es. maternità, malattie ecc) per periodi superiori ad un mese, è possibile conferire l'incarico al sostituto fino al rientro in servizio del titolare.
2. L'assenza per ferie è equiparata alla presenza in servizio, pertanto non è prevista sostituzione del titolare.
3. Non è prevista la corresponsione dell'indennità per sostituzioni del titolare per periodi inferiori o uguali al mese.

SEZIONE 2 - INCARICHI EX ART. 91 COMMA 3 CCNL 16.10.2008 – CTG. D

Art. 10 Individuazione delle responsabilità e conferimento di incarico

1. L'individuazione dei titolari di posizione organizzativa di secondo livello deve tenere conto della presenza di conoscenze e capacità coerenti con il profilo da ricoprire. Inoltre, nel rispetto delle procedure di Ateneo, i titolari possono essere individuati anche attraverso forme di mobilità collegate all'attribuzione di posizioni di responsabilità, da realizzare anche attraverso percorsi di accertamento delle competenze funzionali a definire bacini di riferimento da cui attingere, così come previsto dalle vigenti linee guida in materia di mobilità interna ed esterna.
2. L'individuazione e la formalizzazione dei responsabili di posizione organizzativa:
 - a. per le aree dirigenziali sono di competenza del dirigente a capo dell'area con proprio atto, in coerenza con l'organizzazione dei servizi tecnico amministrativi prevista;
 - b. per le responsabilità amministrative gestionali nelle scuole e vicepresidenze e nei dipartimenti, sono di competenza del Direttore Generale o del dirigente delegato;
 - c. per le responsabilità su Plessi (logistici ed informatici di cui all'art. 12 co. 2 sub. 2.3 lettere b e c) sono di competenza del dirigente dell'area di riferimento;
 - d. per le altre Strutture di Ateneo l'individuazione è proposta dai responsabili apicali al Direttore Generale che ha la competenza per la formalizzazione, in coerenza con l'organizzazione dei servizi tecnico amministrativi prevista dalla regolamentazione in materia e anche come esito finale nel caso di procedura di accertamento delle competenze o bandi di mobilità.
3. Tutte le responsabilità di secondo livello nelle strutture di ricerca e di didattica sono ricoperte attraverso specifici bandi o percorsi di accertamento delle competenze di cui al co. 1, ad esclusione, in prima applicazione, delle responsabilità tecniche di laboratorio e specialistiche.
4. L'incarico viene conferito con atto del Direttore Generale o suo delegato sulla base del provvedimento di individuazione del titolare per le aree dirigenziali, sulla base della proposta dei responsabili di struttura o in base all'esito delle forme di mobilità previste.
5. L'atto di conferimento dell'incarico contiene: la definizione dell'incarico, la dipendenza gerarchica e/o funzionale, le principali attività e le connesse responsabilità, le principali competenze necessarie (conoscenze e capacità), la durata e la fascia di indennità in cui è collocato.
6. Per l'affidamento di incarichi a personale con rapporto di lavoro in regime di tempo parziale (part-time) il Responsabile di Struttura valuta la compatibilità di tale regime con le responsabilità e i compiti connessi all'incarico da affidare al fine di assicurare il buon andamento, l'efficacia e l'efficienza nella gestione dei servizi. Ciò sia nel caso di individuazione di un titolare di posizione organizzativa già in regime di part-time che nel caso di richiesta di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
7. Non è prevista l'individuazione di un ulteriore titolare di incarico per responsabilità già affidate a coloro che usufruiscono di rapporto di lavoro in regime di tempo parziale (es. part-time verticale).

Art.11 Durata e revoca degli incarichi conferiti

1. Gli incarichi di responsabilità sono conferiti di norma per un triennio, fatto salvo diversa durata legata a specifici

progetti o particolari esigenze organizzative.

2. Alla scadenza dell'incarico l'Amministrazione verificherà con il responsabile di struttura la conferma del titolare dell'incarico di responsabilità e la presenza dei requisiti minimi per il riconoscimento.
3. L'incarico di responsabilità cessa di essere riconosciuto in caso di mutamento organizzativo o nei casi previsti dal co. 2 del presente articolo.
4. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la revoca della connessa retribuzione accessoria come previsto dall'art. 91 co. 8 CCNL 16.10.2008.
5. Alla scadenza dell'incarico gli uffici competenti forniscono le opportune comunicazioni ai responsabili ed al titolare, sia in caso di rinnovo sia in caso di revoca.

Art. 12 Tipologia di posizioni organizzative riconosciute

1. L'Amministrazione individua e riconosce specifici e qualificati incarichi di tipo gestionale e specialistico.
2. Gli incarichi di tipo gestionale sono riconducibili alle seguenti responsabilità:

2.1. Responsabilità amministrativo gestionali

- a. Responsabile di settore nell'Amministrazione Generale
- b. Responsabile gestionale di vicepresidenza
- c. Coordinatore gestionale di Scuola
- d. Responsabile amministrativo di Dipartimento
- e. Responsabile amministrativo gestionale di altra struttura
- f. Segretario amministrativo di centro interdipartimentale o altra struttura con autonomia di bilancio. Nelle more della riorganizzazione delle strutture ai sensi dell'art. 25 dello Statuto di Ateneo è confermata la posizione di segretario amministrativo di struttura con autonomia di bilancio.

2.2. Responsabilità amministrativo specialistiche

- a. Responsabile di progetto/unità di progetto di rilevanza strategica d'Ateneo (*project manager*)
- b. Responsabile di funzione/unità professionale
- c. Responsabile processo/unità di processo
- d. Responsabile di unità di standardizzazione
- e. Responsabile di filiera di servizio nei dipartimenti (es. valorizzazione della ricerca in raccordo con l'Area della Ricerca con particolare riguardo ai servizi specifici di supporto con figure professionali specializzate per le attività di gestione e rendicontazione presso il Dipartimento, rapporti con l'esterno per comunicazione e *fundraising*, post laurea e dottorato di ricerca per la parte di competenza interna, ecc).

2.3. Responsabilità tecnico-gestionali

- a. Coordinatore gestionale dei laboratori di Dipartimento. All'interno della singola struttura di ricerca è possibile riconoscere più di un coordinatore gestionale dei laboratori in presenza di filoni scientifico-disciplinari chiaramente distinguibili
 - b. Responsabile di plesso ad alta complessità
 - c. Responsabile informatico di plesso ad alta complessità.
3. Le responsabilità in ambito bibliotecario rimangono quelle previste dal precedente protocollo sui criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D art. 63 del CCNL del 27.01.05

(recepito dall'art. 91 del CCNL 16.10.2008) elencate nell'allegato 4, nelle more dell'approvazione del nuovo regolamento del sistema bibliotecario.

Art. 13 Dimensioni minime per il riconoscimento dell'indennità

1. Sono definite dimensioni minime che danno luogo al riconoscimento delle seguenti posizioni di responsabilità:

1.1. Responsabilità amministrativo gestionali

1.1.1. Responsabile di settore nell'Amministrazione Generale. Requisiti minimi: presenza di un numero minimo di quattro unità di personale da coordinare o gestire in ragione dei livelli di autonomia e responsabilità propri della categoria contrattuale di appartenenza laddove presente la figura del vice responsabile.

1.2. Responsabilità amministrativo specialistiche

1.2.1. Responsabile di filiera di servizio nei dipartimenti (es. valorizzazione della ricerca in raccordo con l'Area della Ricerca con particolare riguardo ai servizi specifici di supporto con figure professionali specializzate per le attività di gestione e rendicontazione presso il Dipartimento, rapporti con l'esterno per comunicazione e *fundraising*, post laurea e dottorato di ricerca per la parte di competenza interna, etc). Tale responsabilità è affidata e valutata, nel primo caso, in base all'individuazione da parte dell'Area della Ricerca su indicatori quali numero di progetti europei vinti sia come partner che come coordinatore, numero di iniziative in cui il Dipartimento è coinvolto, in relazione ai docenti responsabili afferenti, numero di interazioni, anche contabili, con altri Dipartimenti o relativi ai progetti di cui sopra.

1.3. Responsabilità tecnico-gestionali

1.3.1. Coordinatore gestionale dei laboratori di Dipartimento: Requisiti minimi: presenza di un numero minimo di quattro unità di personale da coordinare o gestire in ragione dei livelli di autonomia e responsabilità propri della categoria contrattuale di appartenenza.

1.3.2. Responsabile di plesso ad alta complessità. Requisiti minimi: individuato in Plesso collocato nella prima fascia di complessità in ragione della classificazione effettuata dall'area competente sulla base di indicatori come l'estensione della superficie, il numero delle strutture presenti e la destinazione d'uso e tenendo conto di specifici fattori contingenti riguardanti il particolare stato di conservazione dell'immobile.

1.3.3. Responsabile informatico di plesso ad alta complessità. Requisiti minimi: individuato in Plesso Informatico identificato ad alta complessità nell'ambito della classificazione effettuata dall'area competente sulla base di indicatori come la condivisione di infrastrutture di rete e servizi sistemistici affini, la necessità di supporto tecnico informatico di base e la dislocazione territoriale.

Art. 14 Sistema di graduazione delle indennità di responsabilità per gli incarichi

1. Ai fini della collocazione delle posizioni di responsabilità nella relativa fascia di indennità, si individua un sistema che tiene conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta. Il sistema prevede una graduazione in due fasce (fascia 1: alta, fascia 2: bassa) sulla base di dimensioni caratteristiche per ogni tipologia di posizione organizzativa riconosciuta come da allegato 2, parte integrante del presente documento.

2. Il sistema di individuazione degli importi delle indennità di responsabilità in corrispondenza delle fasce individuate è definito dal Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro nel limite delle somme destinate dal Fondo al finanziamento dell'istituto ex art. 87 CCNL 16.10.2008.
3. Gli uffici preposti dell'Amministrazione curano la ricognizione degli indicatori utili per la determinazione dell'indennità di responsabilità al momento dell'individuazione del titolare della posizione organizzativa con validità triennale, fatto salvo segnalazioni, da parte del responsabile, di sostanziali modifiche organizzative che possano incidere sulla collocazione nelle fasce della posizione di responsabilità.

Art. 15 Affidamento di ulteriori responsabilità

1. Il personale di norma è titolare di un solo incarico di responsabilità. Nel caso in cui si renda necessario conferire un incarico ulteriore, rispetto all'incarico prevalente già in essere, verrà corrisposta una indennità aggiuntiva definita nella misura del 30% rispetto alla retribuzione dell'incarico già in essere. La somma totale corrisposta non può essere comunque superiore al massimo previsto dall'art. 91 co. 4 CCNL 16.10.2008.
2. Per l'incarico di responsabile amministrativo gestionale, in caso di ulteriore responsabilità in strutture con autonomia di bilancio che abbiano un valore delle entrate (riferite alla media del triennio) inferiore a € 400.000, l'indennità aggiuntiva è definita nella misura del 15%.
3. E' possibile prevedere responsabili ad interim per un periodo non superiore ai 12 mesi. Gli incarichi ad interim possono essere attribuiti per il tempo necessario ad espletare le procedure di individuazione del responsabile.
4. Le responsabilità aggiuntive su unità permanenti di natura gestionale (es. responsabile di ufficio e di settore dell'Amministrazione Generale, responsabili di biblioteca, ecc) di norma possono essere attribuite per un periodo non superiore a 18 mesi.
5. Non sono previste ulteriori indennità qualora alla responsabilità in essere venga aggiunta una responsabilità su posizioni di livello gerarchicamente subordinato alla stessa (es. settore – ufficio dello stesso settore).
6. Qualora alla responsabilità in essere (ex art. 91 co. 3 CCNL 16.10.2008) venga aggiunta una responsabilità individuata ai sensi dell'art. 91 co. 1 CCNL 16.10.2008 ma non subordinata (es. responsabile di settore - ufficiale rogante; responsabile di plesso complesso – addetto locale) verrà corrisposta una indennità aggiuntiva definita nella misura del 15% rispetto alla retribuzione dell'incarico già in essere.

Art. 16 Sostituzione di personale titolare di incarico

1. Nel caso di assenza con diritto alla conservazione del posto, diversa da quella per ferie, (es. maternità, malattie ecc) per periodi superiori ad un mese, è possibile conferire l'incarico al sostituto fino al rientro in servizio del titolare.
2. L'assenza per ferie è equiparata alla presenza in servizio, pertanto non è prevista sostituzione del titolare.
3. Non è prevista la corresponsione dell'indennità per sostituzioni del titolare per periodi inferiori o uguali al mese.

Art. 17 Valutazione dei risultati

1. Il titolare di incarico, così come previsto dall'art. 91 co. 4 CCNL 16.10.2008, viene valutato annualmente sulla

base dei criteri e delle modalità adottate dal Sistema di Valutazione dei risultati del personale tecnico amministrativo in essere.

SEZIONE 3 - INCARICHI EX ART. 75 CCNL 16.10.2008 – CTG. EP

Art. 18 Individuazione dei responsabili e conferimento di incarico

1. L'individuazione dei titolari di incarico avviene nel rispetto delle procedure di Ateneo; i titolari di incarico possono essere individuati anche attraverso forme di mobilità collegate all'attribuzione di posizioni di responsabilità anche da realizzare attraverso percorsi di accertamento delle competenze funzionali a definire bacini di riferimento da cui attingere, così come previsto dalle vigenti linee guida in materia di mobilità interna ed esterna.
2. L'individuazione dei responsabili di posizioni organizzative:
 - a. per le aree dirigenziali è formalizzata dal dirigente a capo dell'area con proprio atto, in coerenza con l'organizzazione dei servizi tecnico amministrativi prevista;
 - b. per le responsabilità su Plessi (logistici ed informatici di cui all'art. 20 co. 3 sub. 3.2 e 3.3) è formalizzata dal dirigente dell'area di riferimento;
 - c. per le altre Strutture di Ateneo è proposta dai responsabili al Direttore Generale, in coerenza con l'organizzazione dei servizi tecnico amministrativi prevista e anche come esito finale nel caso di procedura di accertamento delle competenze o bandi di mobilità. Per le responsabilità amministrative gestionali nelle Scuole e Vicepresidenze e nei Dipartimenti, l'individuazione è del Direttore Generale o del dirigente delegato.
3. Tutte le responsabilità di secondo livello nelle strutture di ricerca e di didattica sono ricoperte attraverso specifici bandi o percorsi di accertamento delle competenze di cui al co. 1, ad esclusione, in prima applicazione, delle responsabilità tecniche di laboratorio e specialistiche.
4. L'incarico viene conferito con atto del Direttore Generale, o suo delegato, sulla base del provvedimento di individuazione del titolare per le aree dirigenziali, sulla base della proposta dei responsabili o in base all'esito delle forme di mobilità previste.
5. L'atto di conferimento dell'incarico contiene: la definizione del ruolo, la collocazione all'interno dell'organigramma di Ateneo, la dipendenza gerarchica e/o funzionale, le principali attività e le connesse responsabilità, le principali competenze necessarie (conoscenze e capacità), la durata e la fascia di indennità.
6. Per il conferimento dell'incarico l'Amministrazione procede nel rispetto di quanto indicato nel art. 75 co. 3 CCNL 16.20.2008.
7. Per l'affidamento di incarichi a personale con rapporto di lavoro in regime di tempo parziale (part-time) il Responsabile di Struttura valuta la compatibilità di tale regime con le responsabilità e i compiti connessi all'incarico da affidare al fine di assicurare il buon andamento, l'efficacia e l'efficienza nella gestione dei servizi. Ciò sia nel caso di individuazione di un titolare di posizione organizzativa già in regime di part-time che nel caso di richiesta di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
8. Non è prevista l'individuazione di un ulteriore titolare di incarico per espletare le responsabilità già affidate a coloro che usufruiscono di rapporto di lavoro in regime di tempo parziale (es. part-time verticale).

Art. 19 Revoca e mutamento dell'incarico

1. L'incarico può essere revocato con atto scritto e motivato del Direttore Generale (o del dirigente delegato) prima della scadenza nei casi previsti dal CCNL vigente ovvero in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi, in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi (art. 75 co. 4 e co. 5 CCNL 16.10.2008), per motivi disciplinari (art. 76 co. 3 CCNL 16.10.2008). L'incarico può essere revocato anche su richiesta del dipendente (art. 76 co. 3 CCNL 16.10.2008) tenuto conto delle specifiche esigenze organizzative.
2. Il mutamento dell'incarico comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, intendendo con ciò l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10% del valore dell'indennità di posizione di partenza, fatto salvo il caso di revoca dell'incarico per motivi disciplinari o su richiesta del dipendente (art. 76 co. 3 CCNL 16.10.2008). L'attribuzione dell'indennità di posizione variabile in meno di non oltre il 10% ha durata pari alla scadenza prevista per l'incarico revocato.

Art. 20 Tipologia di responsabilità riconosciute

1. L'Amministrazione individua e riconosce incarichi con particolare riferimento a ruoli gestionali (amministrativi, tecnico-scientifiche e di biblioteca) e responsabilità specialistiche al personale di categoria EP così come previsto dall'art. 75 del CCNL del 16.10.2008.

2. Ruoli amministrativo gestionali:

- 2.1. Responsabile di settore (quale unità di secondo livello a presidio di una articolazione funzionale della struttura organizzativa) nelle aree dell'Amministrazione Generale. Tale responsabilità è affidata e valutata anche sulla base di indicatori quali: personale coordinato (strutturato e non strutturato); livelli organizzativi gerarchicamente subordinati; indicatori di complessità definiti da: bacino di utenza dei servizi forniti e/o eterogeneità delle strutture servite in ragione della funzione presidiata e/o valore economico di riferimento gestito (diretto o indiretto).
- 2.2. Responsabile gestionale di vicepresidenza. Tale responsabilità è affidata e valutata anche sulla base di indicatori quali: personale coordinato direttamente, numero di corsi attivati e presenza di corsi internazionali.
- 2.3. Coordinatore gestionale di Scuola. Il ruolo di Coordinatore gestionale di Scuola è attribuito come incarico ulteriore tra i responsabili gestionali di vicepresidenza della Scuola stessa. Nelle scuole che non si articolano in più vicepresidenze le responsabilità del coordinatore rientrano tra quelle del responsabile gestionale di vicepresidenza, ad eccezione di quelle relative al coordinamento degli altri responsabili gestionali di vicepresidenza e il ruolo non rappresenta un incarico ulteriore.
- 2.4. Responsabile amministrativo di Dipartimento - Coordinatore gestionale. Tale responsabilità è affidata e valutata anche sulla base di indicatori quali totale delle entrate (comprese entrate proprie); personale che fa riferimento alla Struttura (es. personale tecnico amministrativo complessivo, assegnisti di ricerca, docenti e ricercatori) e personale coordinato direttamente.
- 2.5. Responsabile amministrativo gestionale di struttura (di cui all'art. 25 dello Statuto e seguenti). Tale responsabilità è affidata e valutata anche sulla base di indicatori quali totale entrate (comprese entrate proprie); personale che fa riferimento alla Struttura (es. personale tecnico amministrativo complessivo, assegnisti di ricerca) e numero di docenti e ricercatori.
- 2.6. Responsabile amministrativo gestionale di centro interdipartimentale o altra struttura con autonomia di bilancio: responsabilità confermate in via transitoria nelle more della riorganizzazione delle strutture di cui all'art. 25 dello Statuto di Ateneo.

3. Ruoli gestionali tecnico-scientifici

- 4.1. Coordinatore gestionale dei laboratori di Dipartimento. Tale responsabilità è affidata e valutata anche sulla base di indicatori quali: personale coordinato (direttamente e/o funzionalmente), numero di persone (docenti, ricercatori, assegnisti ed eventuale personale non strutturato) che operano nei gruppi di ricerca, numero di progetti.
- 4.2. Responsabile di plesso ad alta complessità. Tale responsabilità è assegnata nei Plessi collocati nella prima fascia di complessità in ragione della classificazione effettuata dall'area competente sulla base di indicatori come l'estensione della superficie, il numero delle strutture presenti e la destinazione d'uso e tenendo conto di specifici fattori contingenti riguardanti il particolare stato di conservazione dell'immobile.
- 4.3. Responsabile informatico di plesso ad alta complessità. Tale responsabilità è assegnata nei Plessi Informatici identificati nell'ambito della classificazione effettuata dall'area competente sulla base di indicatori come la condivisione di infrastrutture di rete e servizi sistemistici affini, la necessità di supporto tecnico informatico di base e la dislocazione territoriale.

4. Ruoli amministrativo specialistici

- 4.1. Responsabile di progetto/unità di progetto complesso di rilevanza strategica (project manager). L'Amministrazione conferisce incarico per progetti di rilevanza strategica che si caratterizzano per una complessità di gestione valutata anche sulla base di indicatori quali: grado di rilevanza strategica, numero complessivo di personale coordinato funzionalmente, numero e tipo di strutture coinvolte, valore economico del progetto, destinatari del progetto.
- 4.2. Responsabile di funzione/unità professionale L'Amministrazione conferisce incarichi per funzioni professionali (professional) che richiedono competenze specifiche ed altamente qualificate sia in ambito tecnico che gestionale. La responsabilità è valutata anche sulla base di indicatori quali il livello di rappresentanza verso l'esterno, la tipologia di destinatari interni, del contributo professionale e la diffusione/unicità della posizione professionale, l'esclusività o interscambiabilità tra il personale di categoria EP all'interno dell'Ateneo.
- 4.3. Figure professionali riconosciute in attuazione di disposizioni normative o procedurali (es. mobility manager, energy manager, responsabile contenzioso del personale, medico competente, ecc). L'Amministrazione riconosce la responsabilità di specifiche figure da individuare a norma di legge, in ragione della complessità gestionale dell'Ente e della valenza trasversale dei servizi resi a più strutture di Ateneo.
- 4.4. Responsabile di processo/unità di processo complesso di rilevanza strategica. L'Amministrazione conferisce incarico per la progettazione complessiva di processi di rilevanza strategica che si caratterizzano per una complessità di gestione valutata anche sulla base di indicatori quali: numero complessivo di personale coordinato funzionalmente, numero e tipo di strutture coinvolte, destinatari diretti del processo.
- 4.5. Responsabile di unità di standardizzazione. L'Amministrazione conferisce incarico per la definizione di standard, regole comuni, iter e procedure condivise, relative allo svolgimento di un processo omogeneo o di attività presidiate da più unità organizzative gestionali che si caratterizzano per una complessità di gestione valutata anche sulla base di indicatori quali: numero complessivo di personale coordinato funzionalmente, numero e tipo di strutture coinvolte, destinatari diretti del processo di standardizzazione.
- 4.6. Responsabile di attività di studio e/o ricerca (ex art. 74 CCNL 16.10.2008). L'Amministrazione conferisce incarichi per funzioni professionali e specialistiche (professional) che richiedono competenze specifiche ed altamente qualificate per attività di studio e/o di ricerca, su indicazione del Direttore di Dipartimento. La responsabilità è valutata anche sulla base di indicatori quali il numero di pubblicazioni scientifiche su riviste indicizzate con impact factor e capitoli di libri in inglese per una diffusione internazionale, coinvolgimento nel progetto di ricerca e tipologia del progetto di ricerca.
- 4.7. Responsabile di filiera di servizio nei dipartimenti (es. valorizzazione della ricerca in raccordo con l'Area della Ricerca con particolare riguardo ai servizi specifici di supporto con figure professionali specializzate

per le attività di gestione e rendicontazione presso il Dipartimento, rapporti con l'esterno per comunicazione e fundraising, post laurea e dottorato di ricerca per la parte di competenza interna, etc). Tale responsabilità è affidata e valutata, nel primo caso, anche sulla base di indicatori quali numero di progetti europei vinti sia come partner che come coordinatore, numero di iniziative in cui il Dipartimento è coinvolto, in relazione ai docenti responsabili afferenti, numero di interazioni, anche contabili, con altri Dipartimenti o relativi ai progetti di cui sopra.

5. Nelle more dell'approvazione del nuovo regolamento del sistema bibliotecario le responsabilità in ambito bibliotecario rimangono quelle previste dal precedente Protocollo sui criteri per il riconoscimento e l'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale di categoria EP ex art. 37 CCNL 27.01.05 sottoscritto il 15.02.2008, elencate nell'allegato 3, parte integrante del presente documento.
6. Gli indicatori definiti nei commi precedenti costituiscono il principale riferimento dell'Amministrazione per determinare la complessità organizzativa del ruolo e, di norma, il criterio guida per l'attribuzione dell'incarico a personale di categoria EP.
7. Per le posizioni di responsabilità di cui ai commi 2, 3 e 4 del presente articolo, dove di norma opera il personale di cat. D, l'Amministrazione prevede che queste possano essere attribuite a personale di cat. EP in coerenza al maggiore grado di autonomia e responsabilità e tenuto conto di alcuni fattori di complessità individuati nei medesimi commi.

Art. 21 Sistema di graduazione degli incarichi e retribuzione di posizione

1. Per la determinazione della retribuzione di posizione spettante al dipendente in relazione all'incarico affidato viene utilizzata una metodologia che si basa sull'analisi e la valutazione di fattori quantitativi e qualitativi caratterizzanti la posizione stessa. Sulla base della metodologia viene definito il relativo "peso" organizzativo che permette di collocare la posizione nella corrispondente fascia di indennità.
2. La metodologia adottata prende in considerazione i seguenti fattori di valutazione:
 - **COMPETENZE SPECIALISTICHE:** considera le competenze tecniche/professionali necessarie per ricoprire in modo adeguato la posizione.
 - **PROBLEM SOLVING:** considera la capacità di analizzare e risolvere i problemi richiesti dalla posizione.
 - **INNOVAZIONE:** considera il livello di innovazione necessario per ricoprire adeguatamente la posizione e per raggiungere gli obiettivi pianificati.
 - **DECISIONALITA':** considera la libertà nel prendere decisioni e la tipologia e l'impatto delle decisioni assunte.
 - **GESTIONE:** considera le responsabilità manageriali e/o gestionali della posizione ed i fattori che direttamente o indirettamente la influenzano.
 - **RISULTATI E DIMENSIONI DELLA POSIZIONE:** considera l'impatto della posizione sul raggiungimento dei risultati dell'Ateneo e le variabili dimensionali specifiche, in corrispondenza di ciascun ruolo riconosciuto, definite tenendo conto degli indicatori individuati nell'art. 18 del presente documento.
 - **SUPPORTO FORNITO:** considera l'integrazione, la cooperazione ed il supporto che la posizione dà alle altre strutture dell'Ateneo.
 - **RAPPORTI INTERNI:** considera la necessità e la criticità delle relazioni e dei rapporti interpersonali della posizione all'interno dell'Ateneo.
 - **RELAZIONI ESTERNE:** considera la necessità e la criticità delle relazioni e dei rapporti interpersonali della posizione all'esterno dell'Ateneo.

La griglia di analisi utilizzata per la valutazione delle posizioni organizzative con la descrizione delle aree, dei fattori e dei punteggi è riportata nell'allegato 3.

3. Per il personale con incarico sono individuate tre fasce di indennità in corrispondenza dei seguenti punteggi:

FASCIA 1	Oltre punti 551
FASCIA 2	Da punti 401 a punti 550
FASCIA 3	Fino a punti 400

4. Gli uffici preposti dell'Amministrazione curano la fase istruttoria per l'analisi del ruolo e la definizione del peso attribuibile alla posizione di responsabilità, ai fini della determinazione della corrispondente indennità (retribuzione di posizione). La validazione è effettuata dal Direttore Generale, sentito anche il Responsabile della struttura di afferenza del dipendente, tenendo conto dell'equità complessiva.
5. L'assetto complessivo delle indennità di responsabilità è validato annualmente dal Direttore Generale.
6. L'ammontare della retribuzione annua di posizione e di risultato viene definito nel Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro nel limite delle somme destinate dal Fondo al finanziamento dell'istituto ex art. 90 CCNL del 16.10.2008.
7. L'Amministrazione monitora costantemente la mappatura degli incarichi di responsabilità ex art. 75 del CCNL del 16.10.2008 sulla base dei criteri definiti nel presente documento e collega la definizione dei valori economici delle singole fasce di indennità a quanto stabilito nell'ambito della contrattazione integrativa.

Art. 22 Affidamento di ulteriori incarichi

1. Il personale di norma è titolare di un solo incarico di responsabilità. Nel caso in cui si renda necessario conferirne uno ulteriore, rispetto all'incarico prevalente, è attribuita una indennità accessoria ulteriore che viene definita nella misura massima del 30% della retribuzione di posizione percepita per l'incarico già in essere. Tale percentuale è definita al momento del conferimento dell'incarico stesso e la somma totale corrisposta non può essere comunque superiore al massimo previsto dall'art. 76 co. 1 CCNL 16.10.2008.
2. Per l'incarico di responsabile amministrativo gestionale, in caso di ulteriore responsabilità in strutture con autonomia di bilancio che abbiano un valore delle entrate (riferite alla media del triennio) inferiore a € 400.000, l'indennità aggiuntiva è definita nella misura del 15%.
3. E' possibile prevedere responsabili ad interim per un periodo non superiore ai 12 mesi. Gli incarichi ad interim possono essere attribuiti per il tempo necessario ad espletare le procedure di individuazione del responsabile.
4. Le responsabilità aggiuntive su unità permanenti di natura gestionale (es. responsabile di ufficio e di settore dell'Amministrazione Generale, responsabili di biblioteca, ecc) di norma possono essere attribuite per un periodo non superiore a 18 mesi.
5. Non sono previste ulteriori indennità qualora alla responsabilità in essere venga aggiunta una responsabilità su posizioni di livello gerarchicamente subordinato alla stessa (es. settore – ufficio dello stesso settore) o di livello contrattuale inferiore a quella prevista per gli incarichi del personale di cat. EP (posizioni ex art. 91 co. 1 CCNL es. ufficiale rogante) ad eccezione dei casi, di seguito elencati, in cui verrà corrisposta una indennità aggiuntiva pari al 15% della retribuzione dell'incarico già in essere:

- 5.1. incarico aggiuntivo di Responsabile Assicurazione Qualità nominato formalmente dal Responsabile di Struttura (art. 6 co. 1 sub. 1.2 lettera h del presente documento);
 - 5.2. incarico aggiuntivo di Responsabile di unità locale, nelle unità locali con smaltimento medio di rifiuti pari o superiore a 2 % del totale dei rifiuti smaltiti dal Nu.Te.R. calcolato su base triennale (art. 6 co. 1 sub. 1.2 lettera f del presente documento);
 - 5.3. incarico aggiuntivo di Addetto Locale (art. 6 co. 1 sub. 1.2 lettera i del presente documento).
6. Al personale di categoria EP con incarico cui venga temporaneamente e formalmente conferita delega di funzione ai sensi dell'art. 17 co. 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001 viene corrisposta una indennità accessoria ulteriore nella misura del 30% della retribuzione di posizione percepita; la somma totale corrisposta non può essere comunque superiore al massimo previsto dall'art. 76 co. 1 CCNL 16.10.2008.

Art. 23 Sostituzione di personale titolare di incarico

1. Nel caso di assenza con diritto alla conservazione del posto diversa da quella per ferie (es. maternità, malattie ecc) per periodi superiori ad un mese, è possibile conferire incarico al sostituto fino al rientro in servizio del titolare.
2. L'assenza per ferie è equiparata alla presenza in servizio, pertanto non è prevista sostituzione del titolare.
3. Non è prevista la corresponsione dell'indennità per sostituzioni del titolare per periodi inferiori o uguali al mese.

Art. 24 Retribuzione di risultato

1. Il titolare di incarico, così come previsto dall'art. 75 co. 5 e dall'art. 76 co. 4 CCNL 16.10.2008, viene valutato annualmente sulla base dei criteri e delle modalità adottate dal Sistema di Valutazione dei risultati del personale tecnico amministrativo vigente.

Art. 25 Comunicazioni alle organizzazioni sindacali

1. L'Amministrazione, con cadenza annuale, informa le Organizzazioni Sindacali in merito all'assetto degli incarichi conferiti, la struttura di riferimento e la relativa fascia di indennità.

ALLEGATI

Allegato 1 Descrizione dei ruoli e dei requisiti minimi per le responsabilità tecniche

1 - Responsabile funzione specialistica a supporto della ricerca e della didattica ex art. 91 co. 1 CCNL 16.10.2008 – (rif. art. 5 co. 1 sub. 1.2 lettera b).

a) Ambiti di attività prevalenti

Il Responsabile della Struttura deve attribuire formalmente la responsabilità di fornire, in via prevalente e continuativa, il proprio contributo e la propria competenza specifica in almeno due dei seguenti ambiti di attività caratterizzanti la posizione, nell'ambito dell'autonomia e responsabilità propri della categoria di appartenenza.

- supporto tecnico specialistico all'ideazione e sviluppo di nuove metodiche di analisi e di procedimenti tecnici a supporto della ricerca;
- supporto tecnico specialistico nell'ambito delle sperimentazioni tecniche, procedimenti di analisi e/o prove effettuate nel laboratorio per la didattica e/o la ricerca;
- supporto tecnico qualificato all'elaborazione dei risultati di ricerca, alla produzione di pubblicazione o parti di essi come risultati dell'attività di ricerca svolta;
- funzione tecnica specialistica di supporto al personale docente per la predisposizione di metodiche di laboratorio a favore della didattica.

b) Standard minimi di complessità

Per il riconoscimento della responsabilità deve essere presente un indice di complessità, calcolato sulla base delle dimensioni individuate pari a 35/50.

Dimensione	scala	punteggio
<i>Numero dei progetti scientifici e/o di ricerca applicata ai quali si collabora stabilmente*</i>	Fino al 33° percentile	3
	Dal 34° percentile al 66° percentile	6
	Oltre il 66° percentile	10
<i>Servizi per la didattica predisposti e organizzati per rispondere alle esigenze di un numero medio annuo di studenti dei corsi di studio e post laurea</i>	Fino al 33° percentile	3
	Dal 34° percentile al 66° percentile	6
	Oltre il 66° percentile	10
<i>Reperibilità della professionalità all'interno della struttura nella quale si presta la propria attività lavorativa</i>	Elevata interscambiabilità della professionalità (più di 4 possibili professionalità)	3
	Limitata interscambiabilità della professionalità (da 2 a 4 possibili professionalità)	6
	Unicità della posizione (nessun'altra possibile professionalità)	10
<i>Eterogeneità degli utenti dei servizi resi</i>	Prevalentemente interni alla struttura di appartenenza	3
	Interni ed esterni	6

	Prevalentemente esterni alla struttura di appartenenza	10
<i>Pubblicazioni scientifiche su riviste indicizzate con impact factor e capitoli di libri in inglese per una diffusione internazionale</i>	Fino al 33° percentile	3
	Dal 34° percentile al 66° percentile	6
	Oltre il 66° percentile	10

* Numero di progetti scientifici e/o di ricerca applicata (nazionali/internazionali) finanziati conteggiati come **somma dell'ultimo triennio**. Si precisa che ai fini della valutazione nel conteggio dei progetti si intendono esclusivamente progetti scientifici e/o di ricerca applicata (nazionali o internazionali) finanziati (es. PRIN...). Non sono quindi valutabili progetti di ricerca finalizzati all'elaborazione di tesi di laurea, fasi singole del medesimo progetto (un progetto sebbene articolato in più fasi va conteggiato una sola volta). Non sono valutabili altresì progetti legati all'attività didattica, in quanto la complessità relativa ai servizi erogati per la didattica viene intercettata già dal numero di studenti a favore dei quali la funzione specialistica indicata fornisce servizi. Sarà necessario allegare, alla scheda per la segnalazione, un elenco dei progetti valutati.

2 - Responsabile tecnico di unità di laboratorio a supporto della ricerca e/o della didattica ex art. 91 co. 1 CCNL 16.10.2008 - (rif. art. 5 co. 1 sub. 1.2 lettera f) - Requisiti minimi (devono essere tutti presenti ai fini del riconoscimento).

a) Ambiti di attività prevalenti

Il Responsabile della Struttura deve attribuire formalmente la responsabilità di fornire, in via prevalente e continuativa, il proprio contributo e la propria competenza specifica in almeno quattro dei seguenti ambiti di attività caratterizzanti la posizione, nell'ambito dell'autonomia e responsabilità propri della categoria di appartenenza.

- cura della manutenzione e dell'efficienza delle dotazioni di laboratorio (es. apparecchiature e attrezzature) dell'unità presidiata;
- organizzazione del servizio e dell'utilizzo degli spazi e delle attrezzature da parte degli utenti (es. docenti, ricercatori, studenti, dottorandi, ecc.), sulla base degli indirizzi forniti dal Responsabile della Struttura;
- supporto nella gestione degli acquisti di materiale di consumo del laboratorio (es. contatto fornitori, richiesta preventivi, pareri tecnici su ordini ecc.);
- monitoraggio del corretto svolgimento delle attività da parte degli utenti nel rispetto dei regolamenti di funzionamento del laboratorio e delle procedure di sicurezza;
- coordinamento funzionale dell'attività del personale (strutturato o con rapporto di collaborazione) che svolge la propria attività all'interno dell'unità di laboratorio presidiata.

b) Standard di servizio

L'unità di laboratorio deve presentare uno standard di servizio, dato dalla somma dei fattori di seguito elencati con un punteggio almeno pari a 32/40.

Dimensione	Scala	Punteggio
------------	-------	-----------

<i>Servizi per la ricerca di predisposizione, esecuzione di prove ed esperimenti e di progettazione, esecuzione di prototipi, strumentazione o altri prodotti della ricerca assicurato a favore di un numero di progetti scientifici e/o di ricerca applicata (nazionali/internazionali) finanziati, dati dalla somma dell'ultimo triennio</i>	Fino a 4	3
	Da 5 a 8	6
	Oltre 8	10
<i>Servizi per la didattica predisposti e organizzati per rispondere alle esigenze di un numero medio annuo di studenti dei corsi di studio e post laurea</i>	Fino a 150	3
	Da 151 a 300	6
	Oltre 300	10
<i>Servizi assicurati tramite l'apertura del laboratorio per attività didattiche/di ricerca per un numero di ore settimanali medie annue</i>	Fino a 25	3
	Da 26 a 35	6
	Oltre 35	10
<i>Complessità di funzionamento del laboratorio</i> <i>Legenda: bassa (non necessario vigilanza costante; basso impegno temporale di utilizzo del laboratorio su base annuale; necessità di presidio da parte professionalità generica), alta (necessità di vigilanza permanente; alto impegno temporale di utilizzo del laboratorio su base annuale; necessità di professionalità qualificate e dedicate per la gestione)</i>	Bassa	3
	Media	6
	Alta	10

c) Dimensioni quantitative della gestione

All'unità di laboratorio devono essere individuate sotto la responsabilità del responsabile tecnico almeno 2 unità di personale da coordinare o gestire. Il personale in co-assegnazione parziale e che presta la propria collaborazione in più unità laboratoriali, sarà conteggiato solo nelle unità laboratoriali dove svolge almeno il 50% dell'orario di lavoro. Nel caso di co-assegnazione sarà necessario quindi specificare la percentuale di lavoro svolto nei singoli laboratori.

3 - Responsabile di Plesso - descrizione del ruolo

Il ruolo è collocato gerarchicamente alle dipendenze del Dirigente dell'Area competente e svolge attività funzionali di servizio nelle strutture.

Si caratterizza per il presidio e la gestione delle seguenti attività principali:

- a. raccordo tra le strutture che insistono sul plesso e l'area della logistica per tutte le informazioni, sia in ingresso che in uscita, inerenti alla gestione dell'immobile assegnato, in particolare interfacciandosi con gli uffici

centrali per l'esecuzione degli interventi straordinari e gestendo i rapporti con le ditte esecutrici (es. notificare i disservizi alla ditta, richiedere la planimetria aggiornata annualmente ecc.);

- b. presidio della manutenzione ordinaria delle strutture del plesso;
- c. tenuta ed aggiornamento di tutti i documenti relativi a certificazioni e autorizzazioni (es. libretti impianti, certificato prevenzione incendi, nulla osta soprintendenza, ecc) delle strutture che insistono nel plesso e relativo aggiornamento anche sui sistemi informatici di gestione del patrimonio edilizio;
- d. presidio/sorveglianza sulla corretta esecuzione dei contratti attivati per la manutenzione impianti e simili e azioni di verifica del rispetto dei tempi e dei vincoli nell'esecuzione degli interventi edilizi e di impianti;
- e. collaborazione in fase di gara, con l'area Edilizia e Logistica nel controllo degli elaborati grafici dell'impianto e/o nel computo degli impianti (termici, speciali, ascensori e servo scala) esistenti anche accompagnando le ditte nei sopralluoghi;
- f. raccordo per le questioni inerenti la sicurezza nelle strutture del plesso.

4 - Responsabile Informatico di Plesso - descrizione del ruolo

Il ruolo è collocato gerarchicamente alle dipendenze del Dirigente dell'Area competente e svolge attività funzionali di servizio nelle strutture. Si caratterizza per il presidio e la gestione delle seguenti attività principali:

- a. collegamento tra le strutture del plesso e il CeSIA finalizzato alla condivisione delle strategie di Ateneo in ambito ICT;
- b. contatto con il personale afferente alle strutture che insistono sul plesso per verificare la conformità dei servizi erogati agli standard di Ateneo nell'ambito della sicurezza informatica;
- c. relazione con i responsabili di struttura e i responsabili amministrativo-gestionali per raccogliere le necessità e gli obiettivi sull'ICT delle strutture che insistono sul plesso;
- d. raccordo con il responsabile CeSIA dei servizi erogati alle Strutture per l'identificazione delle scelte e delle relative pianificazioni sul dispiegamento dei servizi ICT da parte del CESIA nelle strutture del plesso;
- e. raccordo con il responsabile CeSIA di Reti e Sicurezza per la pianificazione e le problematiche inerenti all'infrastruttura di rete (routing, firewall, wifi) e la gestione degli incidenti di sicurezza informatica nelle strutture del plesso;
- f. gestione degli acquisti in collaborazione con i responsabili amministrativi delle strutture del plesso.
- g. raccordo con il responsabile CeSIA di Reti e Sicurezza per la manutenzione e la gestione dell'infrastruttura di rete dati: apparati attivi (switch, access point, firewall);
- h. raccordo con il responsabile CeSIA dei servizi erogati alle Strutture per la manutenzione e gestione di servizi centrali specifici erogati sulle strutture che insistono sul plesso (aule virtuali, policy locali);
- i. assistenza al personale afferente alle strutture che insistono sul plesso su servizi specifici e servizi base di Ateneo;
- j. gestione dei servizi core delle strutture del plesso.

5 - Addetto locale alla sicurezza - descrizione del ruolo

L'Addetto Locale alla sicurezza è nominato dal Responsabile ed è presente, di norma, in corrispondenza di ogni struttura. È figura che opera in posizione di staff al Responsabile di Struttura e, coerentemente con quanto disciplinato nell'apposito regolamento di Ateneo, si fa carico del raccordo con il Servizio di Prevenzione e Protezione

in merito a problemi di tipo tecnico operativo relativo alla sicurezza delle strutture e delle persone e all'uso corretto degli spazi, favorendo la sensibilizzazione sui temi della prevenzione e della tutela della salute direttamente in loco.

Solo per strutture di particolare complessità, e acquisito il parere favorevole del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli addetti locali possono essere più di uno. Allo stesso modo può essere designato un Addetto Locale in condivisione tra più strutture, sempre sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Allegato 2 Sistema di graduazione in fasce degli incarichi di responsabilità ex art. 91 comma 3 CCNL 16.10.2008 – ctg. D

1. Sulla base delle dimensioni individuate per ciascuna tipologia di incarico le posizioni organizzative sono collocate in una fascia di indennità determinata sulla base di dimensioni (definite sulla media dell'ultimo triennio o nel caso di prima attivazione sulla base dei valori riferibili al momento dell'attivazione stessa) che caratterizzano la complessità gestionale relativa all'incarico e che danno luogo ad un indicatore sintetico che si esprime in un intervallo di punti da un minimo a un massimo. Per ogni tipologia di responsabilità è indicato il range e i punteggi corrispondenti a ciascuna fascia.

2. Responsabilità amministrativo gestionali

a) Responsabile di settore nell'Amministrazione Generale

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>Numero personale coordinato</i>	Fino a 4	3
	Da 5 a 10	6
	Oltre 10	10
<i>Numero articolazioni organizzative dipendenti dalla posizione</i>	Nessuna unità organizzativa	3
	Due unità organizzative (o vice responsabile)	6
	Oltre due unità organizzative	10
<i>Eterogeneità della tipologia di utenza</i>	<i>Una tipologia prevalente tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione); soggetti pubblici e/o privati esterni all'Ateneo.	3
	<i>Due tipologie prevalenti tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione); soggetti pubblici e/o privati esterni all'Ateneo.	6
	<i>Da tre tipologie prevalenti tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione); soggetti pubblici e/o privati esterni all'Ateneo.	10

Intervallo di punti: minimo di 9, massimo di 30.

Collocazione nella fascia: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

b) Responsabile gestionale di vicepresidenza

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>Iscritti ai corsi di studio</i>	Fino a 1.500	3
	Da 1.501 a 3.000	6
	Oltre 3.000	10
<i>Corsi di studio attivati (valore in anni totali)</i>	Fino a 10	3
	Da 11 a 25	6
	Oltre 25	10
<i>Presenza di corsi internazionali</i>	Fino a 2	3
	Da 3 a 5	6
	Oltre 5	10
<i>Personale coordinato direttamente</i>	Fino a 10	3
	Da 11 a 20	6
	Oltre 20	10

Intervallo di punti: minimo di 12, massimo di 40.

Collocazione nella fascia: fascia 1 da 29 a 40 punti; fascia 2 da 12 a 28 punti.

c) Coordinatore gestionale di Scuola

L'incarico è attribuito come incarico ulteriore tra i Responsabili gestionali di vicepresidenza della Scuola. Nelle scuole che si articolano in una sola vicepresidenza verrà denominato Responsabile gestionale di presidenza con le responsabilità del responsabile gestionale di vicepresidenza e di quelle specifiche del coordinatore.

d) Responsabile amministrativo di Dipartimento

L'incarico viene collocato in una fascia di indennità determinata sulla base di dimensioni (in prima applicazione relative al momento dell'attivazione della struttura).

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>Numero personale strutturato che fa riferimento alla struttura: TA, docenti, ricercatori e assegnisti</i>	Fino a 80	3
	Da 81 a 120	6
	Oltre 120	10
<i>Assegnazioni da Ateneo</i>	Fino a € 400.000	3
	Da € 400.001 a € 700.000	6
	Oltre € 700.000	10
<i>Risorse finanziarie attive</i>	Fino a € 1.000.000	3

	Da € 1.000.001 a € 5.000.000	6
	Oltre € 5.000.000	10

Intervallo di punti: minimo di 9, massimo di 30.

Collocazione nella fascia: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

e) Responsabile amministrativo gestionale di altra struttura si utilizzano i medesimi criteri di cui al punto d).

f) Segretario amministrativo di Centro interdipartimentale o di altra struttura con autonomia di bilancio

La posizione di responsabilità è collocata in fascia 1 con un valore delle entrate complessive a partire da € 1.000.001 e in fascia 2 con un valore fino a € 1.000.000.

3. Responsabilità amministrativo specialistiche

a) Responsabile di progetto/unità di progetto di rilevanza strategica d'Ateneo (project manager)

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>Personale coordinato funzionalmente</i>	Fino a 11	3
	Da 12 a 20	6
	Oltre 20	10
<i>Tipologia di strutture coinvolte nel progetto</i>	Aree dell'Amministrazione Generale	3
	Aree dell'Amministrazione Generale e strutture di ricerca e didattica	6
	Aree dell'Amministrazione Generale, strutture di ricerca e didattica e Enti esterni	10
<i>Destinatari diretti del progetto</i>	<i>Fino a due tipologie prevalenti tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione); soggetti pubblici e/o privati esterni all'Ateneo	3
	<i>Tre tipologie prevalenti tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione); soggetti pubblici e/o privati esterni all'Ateneo	6

	<i>Oltre tre tipologie prevalenti tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione); soggetti pubblici e/o privati esterni all'Ateneo	10
--	--	----

Intervallo di punti: minimo di 9, massimo di 30.

Collocazione nella fascia: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

b) Responsabile di funzione/unità professionale

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>Livello di rappresentanza verso l'esterno</i>	Basso (prevalentemente interno all'Ateneo)	3
	Medio (interni ed esterni all'Ateneo)	6
	Alto (prevalentemente esterni all'Ateneo)	10
<i>Complessità dell'attività professionale</i>	Attività omogenea svolta in un contesto caratterizzato da bassa variabilità e da limitati vincoli di contesto (normativi, gestionali, ecc.)	3
	Attività parzialmente omogenea svolta in un contesto caratterizzato da media variabilità e da vincoli di contesto (normativi, gestionali, ecc.)	6
	Attività disomogenea svolta in un contesto caratterizzato da elevata variabilità e da significativi vincoli di contesto (normativi, gestionali, ecc.)	10
<i>Destinatari interni del contributo professionale</i>	<i>Una tipologia prevalente tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione)	3
	<i>Due tipologie prevalenti tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione)	6
	<i>Da tre tipologie prevalenti tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione)	10

Intervallo di punti: minimo di 9, massimo di 30.

Collocazione nella fascia: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

c) Responsabile di processo/unità di processo di rilevanza strategica

d) Responsabile di unità di standardizzazione

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>Personale coordinato funzionalmente</i>	Fino a 11	3
	Da 12 a 20	6
	Oltre 20	10
<i>Tipologia di strutture coinvolte nel processo</i>	<i>Una tipologia tra:</i> aree dell'Amministrazione Generale; strutture di ricerca e didattica; enti esterni	3
	<i>Due tipologie tra:</i> aree dell'Amministrazione Generale; strutture di ricerca e didattica; enti esterni	6
	<i>Tre tipologie tra:</i> aree dell'Amministrazione Generale; strutture di ricerca e didattica; enti esterni	10
<i>Destinatari diretti del processo</i>	<i>Fino a due tipologie prevalenti tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione); soggetti pubblici e/o privati esterni all'Ateneo	3
	<i>Tre tipologie prevalenti tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione); soggetti pubblici e/o privati esterni all'Ateneo	6
	<i>Oltre tre tipologie prevalenti tra:</i> personale (tecnico amministrativo o personale docente/ricercatore); studenti; funzioni di governo dell'Ateneo (es. organi accademici, prorettore); responsabili di struttura o di funzione (es. Dirigenti, Presidenti, Direttori, responsabili di funzione); soggetti pubblici e/o privati esterni all'Ateneo	10

Intervallo di punti: minimo di 9, massimo di 30.

Collocazione nella fascia: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

4. Responsabilità tecniche

a) *Coordinatore gestionale dei laboratori*, riconosciuto in presenza di almeno 4 unità di personale da coordinare.

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>Personale coordinato funzionalmente (T.A., co.co.co.)</i>	Fino a 4	3
	Da 5 a 10	6
	Oltre 10	10

<i>Numero articolazioni organizzative dipendenti dalla posizione (laboratori formalizzati ex art. 91 co. 1)</i>	Nessuna unità organizzativa	3
	Due unità organizzative	6
	Oltre due unità organizzative	10
<i>Numero di progetti scientifici e/o di ricerca applicata (nazionali/internazionali) finanziati, dati dalla somma dell'ultimo triennio</i>	Fino a 5	3
	Da 6 a 10	6
	Oltre 10	10

Intervallo di punti: minimo di 9, massimo di 30.

Collocazione nella fascia: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

b) Responsabile di plesso ad alta complessità, nominato dal Dirigente dell'area competente.

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>Personale coordinato funzionalmente</i>	Fino a 4	3
	Da 5 a 12	6
	Oltre 12	10
<i>Numero delle strutture integrate</i>	1 struttura	3
	2 strutture	6
	Oltre 2 strutture	10
<i>Complessità delle strutture integrate</i>	Omogenee per tipologia e ambito disciplinare	3
	Non omogenee o per tipologia o per ambito disciplinare	6
	Non omogenee per tipologia e per ambito disciplinare	10

Intervallo di punti: minimo di 9, massimo di 30.

Collocazione nella fascia: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

c) Responsabile informatico di plesso ad alta complessità, nominato dal Dirigente dell'area competente per i piani di sviluppo informatico di Ateneo.

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>Personale coordinato funzionalmente</i>	Da 1 a 3	3
	Da 4 a 8	6
	Oltre 8	10
<i>Numero delle strutture presenti nel plesso informatico</i>	Pari a 1	3
	Pari a 2	6
	Oltre 2	10

<i>Numerosità dei sistemi informatici integrati delle strutture presenti nel plesso informatico</i>	Da 1 a 2	3
	Da 3 a 5	6
	Oltre 5	10

Intervallo di punti: minimo di 9, massimo di 30.

Collocazione nella fascia: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

Allegato 3 Griglia di analisi per la valutazione degli incarichi di responsabilità – cat. EP

AREE	FATTORI	RANGE Min-Max	PUNTEGGIO Max FATTORE	PUNTEGGIO Max AREA
Competenze specialistiche	F1 - Istruzione necessaria	1 - 4	10	200
	F2 - Esperienza globale	1 - 5	10	
	F3 - Esperienza posizione	1 - 5	10	
	F4 - Profondità competenza	1 - 5	30	
	F5 - Ampiezza della competenza	1 - 6	70	
	F6 - Criticità competenze	1 - 5	70	
Problem solving	F7 - Analisi dei problemi	1 - 6	10	70
	F8 - Tipologia di analisi	1 - 6	10	
	F9 - Impatto dei problemi	1 - 5	20	
	F10 - Autonomia soluzione problemi	1 - 6	30	
Innovazione	F11 - Creatività	1 - 5	20	70
	F12 - Flessibilità	1 - 5	20	
	F13 - Necessità di cambiamento	1 - 6	10	
	F14 - Necessità aggiornamento	1 - 5	20	
Decisionalità	F15 - Tipologia delle decisioni	1 - 5	20	80
	F16 - Libertà prendere decisioni	1 - 6	25	
	F17 - Impatto delle decisioni	1 - 5	20	
	F18 - Guida e supervisione ric.	1 - 5	15	
Gestione	F19 - Unità organizzative gestite	1 - 5	45	120
	F20 - Attività gestite	1 - 6	45	
	F21 - Elaborazione budget	1 - 5	10	
	F22 - Pianificazione	1 - 5	20	
Risultati e dimensioni della posizione	F23 - Impatto risultati area di appartenenza	1 - 5	30	170
	F24 - Impatto risultati Ateneo	1 - 4	30	
	F25 - Impatto attività didattiche	1 - 5	20	
	F26 - Indicatore ad hoc	1 - 3	30	
	F26 bis - Indicatore ad hoc	1 - 3	30	
	F27 - Indicatore ad hoc	1 - 3	30	
Supporto fornito	F28 - Supporto e consulenza interna	1 - 5	60	150
	F29 - Sviluppo e realizzazione progetti	1 - 6	60	
	F30 - Partecipazione discussioni di gruppo	1 - 4	5	
	F31 - Condurre discussioni di gruppo	1 - 4	5	
	F32 - Presiedere riunioni interne	1 - 4	5	
	F33 - Partecipare a comitati/gr. di lavoro	1 - 4	5	
	F34 - Effettuare relazioni pubbliche	1 - 4	5	
	F35 - Presiedere riunioni esterne all'Ateneo	1 - 4	5	
Rapporti interni e relazioni esterne	F36 - Strutture Amministrazione Generale e Campus	1 - 5	10	140
	F37 - Studenti	1 - 5	15	
	F38 - Strutture didattiche/di ricerca	1 - 5	15	
	F39 - Direttori e Presidenti, Dirigenti	1 - 5	15	
	F40 - Rettore e Direttore Generale	1 - 5	15	
	F41 - Relazioni esterne	1 - 7	70	
TOTALE				1000/1000

Allegato 4 Responsabilità in ambito bibliotecario

1. Responsabilità riconosciute ai sensi dell'art. 91 co. 1.

a) Responsabile tecnico di biblioteca di Struttura. Requisiti minimi: indicatore del Sistema Bibliotecario di Ateneo da punti 17 a punti 27 (l'indicatore, definito sulla media dell'ultimo triennio, è costituito da dimensioni quali: personale della biblioteca – FTE –, materiale inventariato, valore inventariale, volumi catalogati, circolazione documentale, numero ordini, gara periodici, gara delle monografie, servizi migliorativi).

b) Responsabile tecnico di biblioteca autonoma. Requisiti minimi: la responsabilità può essere riconosciuta in corrispondenza di una biblioteca autonoma la cui responsabilità gestionale è affidata ad un direttore bibliotecario di categoria EP con incarico attribuito ex art. 37 CCNL 27.01.05 e che presenti una complessità gestionale che lo collochi nella prima o nella seconda fascia di indennità (rilevata attraverso il questionario di valutazione della posizione per gli incarichi attribuiti ex art. 37 CCNL 27.01.05).

c) Responsabile di processo in strutture bibliotecarie integrate. Requisiti minimi: la responsabilità è riconosciuta in strutture bibliotecarie integrate con almeno 8 unità di personale e almeno 4.000 volumi catalogati e/o testate attive periodici.

2. Responsabilità riconosciute ai sensi dell'art. 91 co. 3.

a) Responsabile tecnico bibliotecario di biblioteche di grandi dimensioni. Questo incarico è riconosciuto nelle biblioteche caratterizzate da un indicatore del Sistema Bibliotecario di Ateneo superiore o uguale a 28 punti (l'indicatore, definito sulla media dell'ultimo triennio, è costituito da dimensioni quali: personale della biblioteca - FTE, materiale inventariato, valore inventariale, volumi catalogati, circolazione documentale, numero ordini, gara periodici, gara delle monografie, servizi migliorativi) ed è collocato nella fascia 2.

3. Responsabilità riconosciute ai sensi dell'art. 75.

a) Direttore Bibliotecario. La responsabilità è collocata nella rispettiva fascia di indennità sulla base del sistema di valutazione delle posizioni definito per il personale di categoria EP.

Provvedimento Dirigenziale Rep. 1231/2013 Protocollo n. 18064 del 22/04/2013

OGGETTO: Rettifica alle linee guida riportanti i criteri per la definizione delle indennità di responsabilità

ALLEGATO 2) rettifiche ai criteri per la definizione delle indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C, D, ex art. 91 e di categoria EP ex art. 75 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.10.2008

1. L'art. 12 comma 2 sub. 2.1 lett. B è sostituito dal seguente: "Responsabile gestionale di Vicepresidenza - Presidenza".
2. L'art. 12 comma 2 sub. 2.1 lett. D è sostituito dal seguente: "Responsabile amministrativo di Dipartimento - Coordinatore Gestionale".
3. L'art. 20 comma 2 sub. 2.2 è sostituito dal seguente: "Responsabile gestionale di Vicepresidenza - Presidenza: tale responsabilità è affidata e valutata anche sulla base di indicatori quali: valore in anni dei corsi di studio attivati, numero di corsi di studio attivati e numero di dipartimenti di riferimento".
4. L'art. 20 comma 2 sub. 2.4 è sostituito dal seguente: "Responsabile amministrativo di Dipartimento - Coordinatore gestionale. Tale responsabilità è affidata e valutata anche sulla base di indicatori quali valore dell'impegnato totale; personale che fa riferimento alla Struttura (es. personale tecnico amministrativo complessivo, assegnisti di ricerca, docenti e ricercatori) e livello di complessità finanziaria gestita.
5. L' Allegato 2: Sistema di graduazione in fasce degli incarichi di responsabilità ex art. 91 comma 3 CCNL 16.10.2008 – ctg. D è modificato nelle parti di seguito elencate:

co. 2 lett. b) Responsabile gestionale di vicepresidenza - Presidenza

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>Corsi di studio attivati (valore in anni totali)</i>	Fino a 12	3
	Da 13 a 35	6
	Oltre 35	10
<i>N. corsi di studio attivati</i>	Fino a 4	3
	Da 5 a 13	6
	Oltre 13	10
<i>N. di dipartimenti di riferimento</i>	Pari a 1	3
	Da 2 a 3	6
	Oltre 3	10

Intervallo di punti: minimo di 9, massimo di 30.

Collocazione nella fascia: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

Nota: in prima applicazione i valori verranno monitorati annualmente.

Co. 2 lett. d) Responsabile amministrativo di Dipartimento-Coordinatore Gestionale

Dimensioni	Scala	Punteggio
<i>Numero personale strutturato che</i>	Fino a 100	3

<i>fa riferimento alla struttura: TA, docenti, ricercatori e assegnisti</i>	Da 101 a 200	6
	Oltre 200	10
<i>Valore dell'impegnato totale (valori per il 2012)</i>	Fino a € 217.000	3
	Da € 217.001 a 939.000	6
	Oltre 939.000	10
<i>Livello di complessità finanziaria gestita¹</i>	Livello 1	3
	Livello 2	6
	Livello 3	10

Intervallo di punti: minimo di 9, massimo di 30.

Collocazione nella fascia: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

NOTA: I valori relativi all'impegnato e alla complessità finanziaria gestita, in prima applicazione, faranno riferimento al periodo intercorrente tra l'attivazione dei dipartimenti e la chiusura dell'esercizio finanziario 2012. I dati e le connesse valutazioni verranno aggiornate a chiusura dell'esercizio finanziario 2013, 2014 e 2015; successivamente sarà possibile definire range di valutazione basati su trend triennali.

¹ Indice sintetico che considera elementi presenti o meno nel dipartimento e che determinano la complessità di gestione dello stesso. Sono considerati il numero delle tipologie di compensi trattati; numero totale di compensi pagati; numerosità totale enti finanziatori; numerosità enti finanziatori esteri; numero di sezionali IVA utilizzati su CIA (Istituzionale, Commerciale, Intra-UE, Extra-UE) importo totale relativo alle fatture attive e passive (compresa IVA). - fonte del dato: Area Finanza e Controllo di Gestione

OGGETTO: Integrazione e aggiornamento delle linee guida riportanti i criteri per la definizione delle indennità di responsabilità.

ALLEGATO 2) INTEGRAZIONE ALLE LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DELLE INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PER IL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D, EX ART. 91 E DI CATEGORIA EP EX ART. 75 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 16.10.2008 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ IN AMBITO BIBLIOTECARIO

SEZIONE 1 - INCARICHI EX ART. 91 COMMA 1 CCNL 16.10.2008 – CTG. B, C, D

Art. 1 Tipologia di responsabilità riconosciute

L'Amministrazione individua quali responsabilità gestionali di biblioteca:

- a) Responsabile tecnico di biblioteca interdipartimentale;
- b) Vice responsabile di biblioteca dipartimentale/di biblioteca interdipartimentale a sede unica.

Art. 2 Dimensioni minime per il riconoscimento della posizione di responsabilità

2. Sono definite dimensioni minime che danno luogo al riconoscimento della posizione di responsabilità come indicato nei successivi commi.
3. Responsabile tecnico di biblioteca interdipartimentale. Requisiti minimi: in prima applicazione, indicatore del Sistema bibliotecario pari o superiore alla soglia che sarà definita a seguito della conclusione della ricognizione sui dati relativi all'anno 2012.
4. Vice responsabile di biblioteca dipartimentale o interdipartimentale a sede unica. Requisiti minimi: la responsabilità viene riconosciuta in biblioteche con numerosità di personale che opera sui servizi bibliotecari come da rilevazione GIM (gruppo interuniversitario per il monitoraggio dei sistemi bibliotecari di Ateneo) pari o superiore alla soglia che sarà definita a seguito della ricognizione annuale. I dati verranno aggiornati annualmente a chiusura della ricognizione SBA 2012 e 2013; successivamente sarà possibile definire *range* di valutazione basati su *trend* triennali. In prima applicazione e con riferimento ai dati 2011, la responsabilità viene riconosciuta in biblioteche con numerosità di personale contrattualizzato (a tempo indeterminato e determinato) pari a 5 unità oppure con numerosità da rilevazione GIM i cui valori sul personale in FTE sono pari almeno al valore della mediana approssimato per difetto.
5. Le posizioni di responsabilità di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, possono essere attribuite a personale di cat. D e, laddove non vi sia personale di cat. D, a personale di cat. C, nel rispetto dei livelli di autonomia e di responsabilità previsti per la categoria di appartenenza dal CCNL 16.10.2008.

Art. 3 Indennità di responsabilità ex art. 91 comma 1 CCNL 16.10.2008

4. L'Amministrazione individua una fascia di indennità (fascia unica) per le responsabilità gestionali di biblioteca attribuite ex art. 91 comma 1 CCNL 16.10.2008.
5. Il sistema di individuazione degli importi delle indennità di responsabilità in corrispondenza delle fasce individuate è definito dal Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro nel limite delle somme destinate dal Fondo al finanziamento dell'istituto ex art. 87 CCNL 16.10.2008.

SEZIONE 2 - INCARICHI EX ART. 91 COMMA 3 CCNL 16.10.2008 – Categoria D

Art. 4 Tipologia di posizioni organizzative riconosciute

1. L'Amministrazione individua e riconosce i seguenti incarichi di responsabilità gestionale bibliotecaria:
 - a. Coordinatore gestionale di Biblioteca Centrale di Campus;
 - b. Responsabile gestionale di Biblioteca Dipartimentale;
 - c. Coordinatore gestionale di Biblioteca Interdipartimentale.

Art. 5 Sistema di graduazione delle indennità di responsabilità per gli incarichi

4. Ai fini della collocazione delle posizioni di responsabilità nella relativa fascia di indennità, si individua un sistema che tiene conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.
5. La scala di valutazione riportata di seguito per ogni posizione sarà individuata ad integrazione del presente documento a seguito della definizione dell'assetto complessivo delle strutture bibliotecarie di Ateneo come da Regolamento SBA e della conclusione della ricognizione in essere sui valori relativi all'anno 2012. Le scale di riferimento saranno individuate attraverso il metodo della distribuzione dei valori per quartili.

5.1. *Coordinatore gestionale di Biblioteca Centrale di Campus*: l'incarico viene collocato in una fascia di indennità determinata sulla base delle seguenti dimensioni:

Dimensioni	Scala	Punteggio
Personale coordinato (personale TA + altro personale non strutturato in FTE come da rilevazione GIM)	-	3
	-	6
	-	10
Indice composto da: circolazione documenti + spesa materiale bibliografico + materiale bibliografico inventariato e ordini	-	3
	-	6
	-	10
Indice composto da percentuale di spesa per risorse elettroniche + partecipazione della biblioteca a gare e servizi migliorativi	-	3
	-	6
	-	10

I valori risultanti dalla somma sono posizionati in due fasce: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

5.2. *Responsabile gestionale di Biblioteca Dipartimentale*: l'incarico viene collocato in una fascia di indennità determinata sulla base delle seguenti dimensioni:

Dimensioni	Scala	Punteggio
Circolazione documenti	-	3
	-	6
	-	10
Spesa materiale bibliografico	-	3
	-	6
	-	10
Materiale bibliografico inventariato e ordini	-	3
	-	6
	-	10
Percentuale di spesa per risorse elettroniche (calcolata sul totale della spesa per risorse elettroniche sostenuta a livello di Ateneo)	-	3
	-	6
	-	10

Partecipazione della biblioteca a gare/forniture uniche di Ateneo (per le gare viene attribuito un punto per la partecipazione)	-	3
	-	6
	-	10
Servizi aggiuntivi (vengono considerati: un punto per ogni servizio, per indici e sommari solo se sopra 50, formazione utenti: un punto per ogni servizio se svolto autonomamente o da capofila, 0.5 punti se svolto in collaborazione con altre biblioteche; <i>Reference Digitale</i>). A partire dall'anno 2013 all'interno di questa dimensione verranno considerate le iniziative culturali/progettuali anche legate all'internazionalizzazione	-	3
	-	6
	-	10

I valori risultanti dalla somma sono posizionati in due fasce: fascia 1 da 44 a 60 punti; fascia 2 da 18 a 43 punti.

5.3. *Coordinatore gestionale di Biblioteca Interdipartimentale*: l'incarico viene collocato in una fascia di indennità determinata sulla base delle seguenti dimensioni:

Dimensioni	Scala	Punteggio
Personale coordinato e dedicato ai servizi bibliotecari (personale TA + altro personale non strutturato in FTE come da rilevazione GIM)	-	3
	-	6
	-	10
Indice SBA (composto da circolazione documenti + spesa materiale bibliografico + materiale bibliografico inventariato e ordini + percentuale di spesa per risorse elettroniche + partecipazione della biblioteca a gare e servizi aggiuntivi)	-	3
	-	6
	-	10
Numero di sedi (numero di biblioteche che fanno parte della biblioteca interdipartimentale)	-	3
	-	6
	-	10

I valori risultanti dalla somma sono posizionati in due fasce: fascia 1 da 22 a 30 punti; fascia 2 da 9 a 21 punti.

- Il sistema di individuazione degli importi delle indennità di responsabilità in corrispondenza delle fasce individuate è definito dal Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro nel limite delle somme destinate dal Fondo al finanziamento dell'istituto ex art. 87 CCNL 16.10.2008.
- Gli uffici preposti dell'Amministrazione curano la ricognizione degli indicatori utili per la determinazione dell'indennità di responsabilità al momento dell'individuazione del titolare della posizione organizzativa con validità triennale, fatto salvo segnalazioni, da parte del responsabile, di sostanziali modifiche organizzative che possano incidere sulla collocazione nelle fasce della posizione di responsabilità.
- In fase di prima applicazione delle presenti linee guida, il monitoraggio degli indicatori avrà cadenza annuale fino a quando sarà possibile riferire la graduazione a trend triennali.

SEZIONE 3 - INCARICHI EX ART. 75 CCNL 16.10.2008 – CTG. EP

Art. 6 Individuazione dei responsabili e conferimento di incarico

L'individuazione dei titolari di incarico e il relativo conferimento avviene nel rispetto di quanto previsto dall'art. 18 delle Linee guida generali.

Art. 7 Tipologia di responsabilità riconosciute

- L'Amministrazione individua e riconosce incarichi con riferimento ai ruoli gestionali di biblioteca di seguito elencati.

- 8.1. Coordinatore gestionale di Biblioteca centrale di Campus. Tale responsabilità è affidata e valutata anche sulla base di indicatori quali: personale coordinato (personale TA + altro personale non strutturato in FTE come da rilevazione GIM); indicatore del Sistema bibliotecario.
- 8.2. Responsabile gestionale di Biblioteca Dipartimentale. Tale responsabilità è affidata e valutata anche sulla base dei valori delle dimensioni considerati nell'indice del Sistema bibliotecario.
- 8.3. Coordinatore gestionale di Biblioteca Interdipartimentale. Tale responsabilità è affidata e valutata anche sulla base di indicatori quali: personale coordinato (personale TA + altro personale non strutturato in FTE come da rilevazione GIM); indicatore del Sistema bibliotecario; numero di sedi in cui si articola la biblioteca.

ALLEGATO 3) RETTIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLE LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DELLE INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PER IL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D, EX ART. 91 E DI CATEGORIA EP EX ART. 75 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 16.10.2008

1. La denominazione del Responsabile Amministrativo di Dipartimento è modificata e aggiornata in “Responsabile Amministrativo Gestionale di Dipartimento”.
4. L’art. 12 comma 2 sub. 2.2 è integrato con “Figure professionali in attuazione di disposizioni normative o procedurali”.
5. L’art. 7 comma 1 è sostituito dal seguente “L’Amministrazione individua una fascia di indennità (fascia unica) per le responsabilità attribuite ex art. 91 co. 1 CCNL 16.10.2008 ad eccezione delle responsabilità d’ufficio dell’Amministrazione Generale per le quali sono definite due fasce (fascia unica e fascia alta) e per la figura dell’Addetto Locale per la sicurezza.
6. L’art. 7 è integrato con il seguente comma 4: “ Per la figura di Addetto Locale alla Sicurezza vengono definite due fasce di indennità (fascia unica e fascia bassa) sulla base della complessità e della tipologia dei rischi della struttura come da indicazione del Servizio di Prevenzione e Protezione”.
7. L’art. 8 è integrato con il seguente comma 2: “In caso sia necessario affidare come ulteriore posizione organizzativa quella di Addetto Locale, verrà corrisposta un’indennità aggiuntiva pari al 15% nel caso di Addetto Locale in strutture a basso rischio/complessità e pari a 30% in caso di Addetto Locale in strutture ad alto rischio/complessità.”