



Lazio di SU

Agenzia per il Diritto agli Studi Universitari nel Lazio

Via Cesare De Lollis, 24b - 00185 Roma  
Tel. 06/4970202/203  
C.F. / P.I. 08123891007

VERBALE DI CONCERTAZIONE

In data 19.10.05 sono riunite le delegazioni pubblica e sindacale di Lazio di SU.

Sono presenti:

Parte pubblica

TENENBAUM - MOGLIONI - BALDASSARRE - MUSOLINO

Parte sindacale

CURRADO - ELIA - MASINI - TOTI - FORTINAC - KOSKOS - CARLET  
DOSS - FORMAGGI - CATALANO - COMPAGNONI - SPIRELLI

Dopo approfondite discussioni, le parti concordano quanto segue:

sul sistema di valutazione del personale dipendente, le parti concordano di approfondire il punto relativo al "compendio" negli esiti delle valutazioni in data 27 ottobre p.v. ore 10.30;

concordano sul ~~contenuto~~ <sup>contenuto</sup> criteri relativi alle posizioni organizzative (art. 16 come il lett. b) c) del CCNL 31.3.99).

Le Cisl Transitorie concorda, ad attuazione delle percentuali dei criteri per il conferimento degli incarichi, che i criteri debbano essere proposti, nell'ordine, con le seguenti percentuali: 20%, 20%, 20% e 40%.

Le parti:

Parti firmatarie: Tenenbaum, Moglioni, Baldassarre, Musolino, Currado, Elia, Masini, Toti, Fortinac, Koskos, Carlet, Doss, Formaggi, Catalano, Compagnoni, Spirelli.

Musolino

AGENZIA PER IL DIRITTO ALLO STUDI UNIVERSITARIO NEL LAZIO

Versione definitiva 16/10/2005  
CON MODIFICHE APPORTATE  
IN RIUNIONE 19-10-2005

A) CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RELATIVA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI.  
(art.16 comma 2 lett. b) C.C.N.L. 31.03.99)

Fattori di valutazione (i tre fattori di valutazione considerati hanno ugual peso e valore assoluto i primi due, valore e peso doppio il terzo)

- 1) Livello di autonomia gestionale e organizzativa, rappresenta lo spazio di decisione e azione delegato alla posizione analizzata, anche in relazione alla quantità e qualità delle deleghe attribuite; verranno considerati sottofattori quali autonomia (possibilità di decidere "come" (autonomia nella gestione degli istituti contrattuali del personale assegnato); (base 1; medio 2; evoluto 3)
- 2) Complessità organizzativa dei compiti da svolgere, rappresenta il grado di complessità delle situazioni da affrontare, sia riferito al numero delle variabili che al livello e difficoltà delle variabili gestite; considera quindi il grado di iniziativa, la capacità di analisi, le relazioni organizzative interne/esterne e il numero dei dipendenti assegnati; (base 1; medio 2; evoluto 3)
- 3) Responsabilità, rappresenta il grado di responsabilità della posizione con riferimento alle decisioni assunte in relazione agli obiettivi prefissati, sulla base dei riflessi contabili, normativi e amministrativi derivanti dalle decisioni stesse; (base 2; medio 4; evoluto 6)

Elementi di valutazione dei fattori

Il diverso punteggio attribuito a ciascuno dei sopraindicati 3 fattori determinerà il valore economico della posizione organizzativa, che, può variare con le modalità di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 31.3.99, quanto alla retribuzione di posizione (comma 2) da € 5.164,56 a € 12.911,43 e quanto alla retribuzione di risultato da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

\* = VERBA NOTATA A VERBA  
A VERBA

*[Handwritten signatures and initials]*

A SECONDA DEL PUNTEGGIO ATTRIBUITO A CIASCUNA POSIZIONE, CHE VARIA DA UN MINIMO DI 4 PUNTI AD UN MASSIMO DI 12 PUNTI, SI PRODURRANNO I SEGUENTI RISULTATI:

1. € 8.000 DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IL CUI PESO SIA RICOMPRESO TRA PUNTI 4 E PUNTI 7;
2. € 10.000 DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IL CUI PESO SIA RICOMPRESO TRA PUNTI 8 E PUNTI 10;
3. € 12.911,43 DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IL CUI PESO SIA RICOMPRESO TRA PUNTI 11 E PUNTI 12.

*Forse*

LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, CHE PUO' VARIARE DA UN MINIMO DEL 10% AD UN MASSIMO DEL 25% DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, VERRA' INDIVIDUATA ANNUALMENTE SULLA BASE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI UTILIZZANDO L'APPOSITA SCHEDA.

*Individua la post.  
\* n. 12.911,43*

*[Signature]*

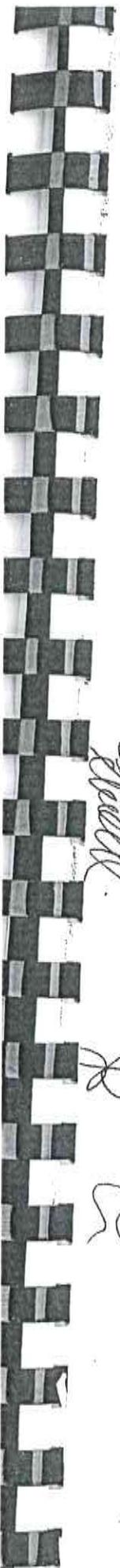
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



**B) CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RELATIVA VALUTAZIONE PERIODICA (art.16 comma 2 lett. c) C.C.N.L. 31.3.99)**

Conferimento degli incarichi:

*Ferrero*

Conformemente a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL del 31.03.99, il conferimento e la eventuale revoca dell'incarico relativo ad una posizione organizzativa al personale di categoria D, è disposto dal Direttore Generale, su proposta dei Dirigenti interessati. Per poter essere destinatario di incarico di p.o. è necessaria la permanenza di almeno un biennio nella categoria D.

L'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa viene effettuata dal Direttore Generale tramite l'ausilio della scheda allegata.

La durata dell'incarico sarà indicata nel suddetto atto e non potrà essere, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, superiore a cinque anni.

L'incarico può essere rinnovato con le stesse modalità.

In prima applicazione, entro il 31.12.2006 si provvederà, definita la nuova struttura organizzativa di Laziodisu, a individuare il valore economico delle posizioni organizzative esistenti. NEL RISPETTO DELLE NOTRE CONTRATTUALI.

Ai sensi delle disposizioni contrattuali (art.9 comma 2 C.C.N.L. 31.03.1999) per il conferimento degli incarichi al personale di categoria D, il Direttore Generale terrà conto, rispetto alle funzioni e alle attività da svolgersi da parte del titolare di posizione organizzativa, dei seguenti fattori di valutazione, riferiti al biennio precedente:

CRITERIO DI VALUTAZIONE	INCIDENZA PERCENTUALE	PUNTEGGIO
Esperienza maturata	25%	Da 0 a 25 punti
Capacità decisionale e di leadership	25%	Da 0 a 25 punti
Titoli culturali	25%	Da 0 a 25 punti
Titoli e capacità professionali	25%	Da 0 a 25 punti

Tali criteri vengono specificati come risulta dall'allegata scheda.

*[Signature]*  
 \* COORDINAMENTO DIREZIONE  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
 \* *[Signature]*

**Specificazione dei criteri generali per il conferimento di incarichi di posizione organizzativa**

**1) Criterio generale: Esperienza maturata**

Anzianità di servizio nella categoria D (un punto ad anno o frazione superiore al semestre max 5 punti), Esperienza sufficientemente adeguata allo svolgimento delle funzioni assegnate.	Punteggio max da attribuire: 25	Punteggio attribuito
da 0 a 5		
da 1 a 10		
da 11 a 20		
TOTALE PARZIALE		

**2) Criterio generale: Capacità decisionale e di leadership**

Sufficiente Sicurezza nella soluzione di problematiche di ordine corrente, con qualche difficoltà, tuttavia, ad affrontare situazioni più impegnative e ad ottenere consenso e cooperazione dai collaboratori. Agevole disimpegno in tutte le problematiche lavorative, con cooperazione e consenso dai collaboratori. Capacità di risolvere con successo situazioni anche complesse, formulando soluzioni originali ed innovative, con massimo consenso e cooperazione dei collaboratori.	Punteggio max da attribuire: 25	Punteggio attribuito
da 1 a 9		
da 10 a 18		
da 19 a 25		

CORRINNA ENTO DIREZIONE

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

**3) Criterio generale: Titoli culturali**

Abilitazione professionale attinente la posizione di lavoro  
 Incarichi di collaborazione presso strutture pubbliche e/o private, (5 pt. a incarico max 10)  
 Corsi di specializzazione e/o di formazione attinenti la posizione di lavoro (2 pt a corso max 5)

Punteggio max da attribuire: 25	Punteggio attribuito
10	
da 0 a 10	
da 0 a 5	

**4) Criterio generale: Titoli e capacità professionali**

Conferimento di incarico attinente le funzioni e le attività da svolgere (5 punti a provvedimento max 10 punti).  
 Possesso di capacità professionali sufficientemente adeguate allo svolgimento delle funzioni assegnate.  
 Possesso di capacità professionali pienamente adeguate allo svolgimento delle funzioni assegnate.

Punteggio max da attribuire: 25	Punteggio attribuito
da 0 a 10	
da 1 a 8	
da 9 a 15	
<b>TOTALE PARZIALE</b>	
<b>TOTALE GENERALE</b>	

*Voluntas*  
*\*vedi rubrica*

IL DIRIGENTE PROPONENTE

*[Signature]*

IL DIRETTORE GENERALE

*[Signature]*

*Ferrari*

*[Signature]*  
*Scimel. Mh*

*[Signature]*  
*Voluntas*



Valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati dell'attività del soggetto incaricato di posizione organizzativa

I risultati delle attività svolte dall'incaricato di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del dirigente competente secondo la scheda allegata, tenuto conto dei seguenti criteri:

- capacità di programmare, organizzare, gestire le attività, il personale e gli obiettivi prefissati;
- qualità dell'apporto individuale e disponibilità connessa alle esigenze della posizione di lavoro ricoperta, con particolare riferimento alla capacità propositiva e all'attitudine alla soluzione di problemi.

Ai sensi delle disposizioni contrattuali (art.9 comma 4 C.C.N.L. 31.03.1999) la valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato; in caso di valutazione non positiva sulla base di succitati criteri, il dirigente, prima di formalizzare la stessa, acquisisce le valutazioni del dipendente interessato con le modalità di cui al citato art.9 comma 4.

La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla durata indicata nell'atto formale di incarico (annuale, biennale etc, e, comunque, mai superiore a cinque anni), viene disposta, con atto motivato, dal Direttore Generale, che, prima di formalizzare la stessa, acquisisce le valutazioni del dipendente interessato con le modalità di cui alla valutazione negativa sopra indicata.

La revoca anticipata dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione, a far data dal momento della revoca, e della retribuzione di risultato per l'anno di riferimento.

*Handwritten signature*  
\* nel 2014  
\* nel 2015

*Handwritten signature*

...RIFORME DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Fattore di valutazione	Peso	Descrizione fattore	Peso parziale (a)	Valutazione dei singoli fattori	Votazione attribuita (b)	Valutazione ponderata (b x a : 3)
OBIETTIVI	60%	Obiettivo 1	... %	3. in linea con le attese dell'Ente 2. parzialmente soddisfacente 1. insoddisfacente		
		Obiettivo 2	... %			
PRESTAZIONI	40%	1. Capacità di programmare, organizzare e di gestire le attività, il personale e gli obiettivi assegnati  2. Qualità dell'apporto individuale e disponibilità; capacità propositiva e attitudine alla soluzione dei problemi.	... %	3. in linea con le attese dell'Ente 2. parzialmente soddisfacente 1. insoddisfacente		
			TOTALE			
1. Capacità di programmare, organizzare e di gestire le attività, il personale e gli obiettivi assegnati  2. Qualità dell'apporto individuale e disponibilità; capacità propositiva e attitudine alla soluzione dei problemi.			... %	3. in linea con le attese dell'Ente 2. parzialmente soddisfacente 1. insoddisfacente		
TOTALE			100%			
Fasi di punteggio per la liquidazione della retribuzione di risultato fino a punti 45 da punti 46 a punti 62 da punti 63 a punti 82 da punti 83 a punti 100					Percentuale della retribuzione di posizione da liquidarsi .....%	
Fasi di punteggio per la liquidazione della retribuzione di risultato nulla 15% della retribuzione di posizione 20% della retribuzione di posizione 25% della retribuzione di posizione					Totale parziale ponderato (somma per 0,40)	

IL DIRIGENTE

Spillet.

IL DIRETTORE GENERALE