



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 - FORMAGGIONE - ROSSINI - CARLISI  
ROSSI - FORMAGGI - CATALANO - COMPAGNONI - SPINELLI

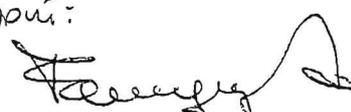
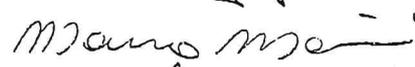
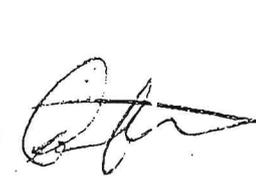
Dopo approfondite discussioni, le parti concordano quanto segue:

relativo al numero di assunzione del personale dipendente, le parti concordano di approfondire il punto relativo al "contributo" sugli enti delle assunzioni in data 27 ottobre p.v. ore 10.30;

concordano sul ~~numero~~ criteri relativi alle posizioni organizzative (art. 16 come il lett. b) c) del CCNL 31.8.99).

Le CISL Territoriale 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:

|   |   |   |
|---|---|---|
| CISL - <br>LUU  | <br> | <br> |
|---|---|---|

Anna Maria Reschlin

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

*Formiga*

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 NOTA A VERBA  
A VERBA

*Verba*  
*Verba*  
*Verba*  
*Verba*  
*Verba*  
*Verba*  
*Verba*

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.

*F. Forcellini*

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.

*vedi nota n. 2 a pag. \**  
*[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

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 NORTE 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.

*[Handwritten signatures and notes]*  
 COORDINAMENTO DIREZIONE  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Handwritten signature]*  
 Nella sede in 1<sup>a</sup> perf.



**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>          |                      |

*Valore*  
*\* Valore in*  
*potenza*

*Ferry*

IL DIRIGENTE PROPONENTE

IL DIRETTORE GENERALE

*[Handwritten signatures and initials]*

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.

*Nell'anno 1999*

VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

| Fattore valutazione   | di 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<br>2. parzialmente soddisfacente<br>1. insoddisfacente |                          |  |
|   |         | Obiettivo 2   | ... %             | 3. in linea con le attese dell'Ente<br>2. parzialmente soddisfacente<br>1. insoddisfacente |                          |  |
|   |         | TOTALE  | 100%              |  |                          | Totale parziale ponderato (somma x 0,60)   |
| PRESTAZIONI   | 40%     | 1. Capacità di programmare, organizzare e di gestire le attività, il personale e gli obiettivi assegnati            | ... %             | 3. in linea con le attese dell'Ente<br>2. parzialmente soddisfacente<br>1. insoddisfacente |                          |  |
|   |         | 2. Qualità dell'apporto individuale e disponibilità; capacità propositiva e attitudine alla soluzione dei problemi. | ... %             | 3. in linea con le attese dell'Ente<br>2. parzialmente soddisfacente<br>1. insoddisfacente |                          |  |
|   |         | TOTALE  | 100%              |  |                          | Totale parziale ponderato (somma per 0,40) |
| <p><b>TOTALE</b></p> <p>Percentuale della retribuzione di posizione da liquidarsi ..... %</p> |         |   |                   |  |                          |  |

Fasce di punteggi per la liquidazione della retribuzione di risultato  
 fino a punti 45 nulla  
 da punti 46 a punti 62 15% della retribuzione di posizione  
 da punti 63 a punti 82 20% della retribuzione di posizione  
 da punti 83 a punti 100 25% della retribuzione di posizione

IL DIRIGENTE

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

IL DIRETTORE GENERALE

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*