

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DIRIGENTI UNIVERSITA' CA' FOSCARI - VENEZIA

Il giorno 22 febbraio 2002 alle ore 13 presso la Direzione Amministrativa ha avuto luogo l'incontro tra la Parte Pubblica, rappresentata come di seguito indicato:

dott. Franco TAZZIOLI, Direttore Amministrativo:(FIRMATO).....

e la Parte Sindacale per la Contrattazione Collettiva decentrata integrativa, rappresentata come di seguito indicato:

dott. Francesco SORRENTINO, dirigente, rappresentante Confedir univ.....(FIRMATO).....

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale per la contrattazione integrativa concordano la seguente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo.

La parte pubblica comunica che, secondo quanto previsto dal vigente CCNL, l'ipotesi sarà trasmessa, unitamente ad apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria, al collegio dei revisori dei conti ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quindi trasmessa al Consiglio di Amministrazione per l'autorizzazione alla sottoscrizione.

Art. 1)

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università Ca' Foscari di Venezia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di seguito chiamati dirigenti.
2. Il presente accordo è riferito al periodo 1/1/96-31/12/00 per gli istituti di cui all'art. 3.3 e al periodo 1/1/01-31/12/02 per gli altri istituti.

Art. 2)

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. I dirigenti aderiscono, per la parte loro applicabile, ai protocolli d'intesa in materia di autoregolamentazione dello sciopero di cui alla legge 146/90 già siglati per il personale docente e tecnico-amministrativo rispettivamente in data 17 aprile 1997 e 8 luglio 1997. I protocolli costituiscono parte integrante del presente contratto. (all. A). Al fine di garantire il presidio delle funzioni dirigenziali, è comunque esonerato dallo sciopero almeno un dirigente individuato di norma a rotazione.
2. Le parti si impegnano a ridefinire l'accordo di cui al presente articolo non appena concluse le trattative in materia di regolamentazione del diritto di sciopero in corso a livello nazionale.

Art. 3)

Finanziamento dei fondi

1. Il fondo complessivo da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per gli anni 2001 e 2002 ammonta a € 102.600,00 per ciascun anno, al netto degli oneri a carico dell'Ente.

2. Le parti si danno atto che il finanziamento di cui al comma 1 è comprensivo di tutte le voci previste dall'art. 42 del CCNL relativo al biennio economico 1998/99 della dirigenza dell'Area 1, integrato dalle voci di finanziamento di cui all'art. 3, co. 1, 2 e 3, del CCNL relativo al biennio economico 2000/2001.
3. Il fondo da destinare alla retribuzione di risultato dei dirigenti per gli anni 1997/2000 ammonta complessivamente in € 22.500

Art. 4)
Retribuzione di risultato

1. Le parti concordano di assegnare i seguenti valori retributivi individuali massimi da collegare al raggiungimento dei risultati dei singoli dirigenti:
 - a) complessivamente per gli anni 97-2000: fino ad un massimo di € 7.500
 - b) per ciascun anno 2001 e 2002: 20% del valore annuo della retribuzione di posizione definita con contratto individuale sulla base dell'articolazione delle posizioni organizzative oggetto di concertazione tra le parti. Il verbale di concertazione è allegato al presente contratto. (all. B)
2. La retribuzione di risultato di cui al punto a) verrà liquidata previa valutazione che il Direttore Amministrativo produrrà con relazione descrittiva dell'attività richiesta e dei risultati raggiunti. Il valore della retribuzione individuale sarà definito in coerenza con la valutazione effettuata.
3. La retribuzione di risultato di cui al punto b) verrà liquidata previa verifica da parte del Direttore Amministrativo del raggiungimento degli obiettivi assegnati e della valutazione della prestazione di ciascun dirigente secondo il sistema di valutazione dell'attività oggetto di concertazione tra le parti. Il verbale di concertazione è allegato al presente contratto (all. C).

Art. 5)
Assicurazione contro i rischi professionali

1. La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione ha assicurato i dirigenti in servizio con polizza assicurativa n. 1339288 presso la compagnia assicurativa "Lloyd's" di Londra.

Art. 6)
Formazione e aggiornamento

1. Le parti concordano sulle finalità e sulle politiche formative previste nel documento "Linee programmatiche generali per le attività di formazione del personale dell'Università" in corso di elaborazione e di discussione con le OO.SS. rappresentative del personale tecnico-amministrativo dell'Università.
2. In particolare riconoscono alla formazione il metodo con il quale deve essere assicurato il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo dell'Università di Venezia nonché il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione al fine di migliorare la qualità dei servizi da offrire ai clienti.

3. I dirigenti saranno chiamati a partecipare ad iniziative collettive ed individuali. La partecipazione a percorsi formativi individuali sarà concordata dal Direttore Amministrativo direttamente con il dirigente interessato.
4. Le parti rimandano ad un successivo incontro l'approfondimento di specifiche politiche di formazione rivolte al personale dirigente.

Art. 7)

Risoluzione consensuale

1. Le parti rimandano ad un successivo incontro di concertazione, da attivare entro il 30/4/2002, la regolamentazione della risoluzione consensuale di cui all'art. 27 del vigente CCNL quanto a condizioni, requisiti e limiti.

Art. 8)

Verifiche

1. Le parti decidono di programmare con cadenza semestrale specifici incontri finalizzati alla verifica del presente accordo.
2. Per quanto riguarda il sistema di valutazione dell'attività dei dirigenti, le parti convengono sulla sua natura sperimentale e in particolare si propongono monitorare in particolare il quarto indicatore relativo alla dimensione comportamentale "clima organizzativo interno e leadership" e il primo indicatore relativo alla dimensione comportamentale "rispetto delle regole senza formalismi eccessivi" al fine di una eventuale loro revisione.

VERBALE DI CONCERTAZIONE

In data 22/2/02 alle ore 12,30 presso la sede della Direzione Amministrativa, si sono incontrate le parti di contrattazione decentrata al fine di concludere la concertazione sull'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di risultato dei dirigenti in servizio presso l'Università Ca' Foscari di Venezia.

Le parti concordano quanto segue.

ARTICOLAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DELLE FUNZIONI E DELLE RESPONSABILITÀ AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI.

Pur in difetto di un dettagliato metodo di pesatura traducibile in punteggi delle posizioni organizzative dei dirigenti, che si ritiene debba comunque essere definito entro la fine dell'anno e in occasione del rinnovo o diversa attribuzione degli incarichi dirigenziali, le parti concordano sulla seguente articolazione delle fasce cui vanno correlate le posizioni organizzative secondo i parametri connessi al livello di collocazione nella struttura organizzativa, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne

I[^] fascia: € 8.780,00 – € 15.000,00 per le posizioni cui competono attività di gestione di specifici progetti o direzione di unità organizzative non complesse nonché funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca. In attesa della valutazione di dettaglio soprarichiamata le parti ritengono equa e compatibile con le disponibilità del bilancio l'erogazione della somma di € 11.500,00 (comprensiva della somma di € 8.779,77 attribuita a titolo di retribuzione di posizione parte fissa) a compenso di detta attività

II[^] fascia: € 15.000,01 - € 25.000,00 per le posizioni cui competono attività di direzione di unità organizzative complesse ma scarsamente articolate. In attesa della valutazione di dettaglio soprarichiamata le parti ritengono equa e compatibile con le disponibilità del bilancio l'erogazione della somma di € 18.000,00 (comprensiva della somma di € 8.779,77 attribuita a titolo di retribuzione di posizione parte fissa) a compenso di detta attività

III[^] fascia: € 25.000,01 – € 42.350,00 per le posizioni cui competono attività di direzione di unità organizzative complesse notevolmente articolate o diversificate. In attesa della valutazione di dettaglio soprarichiamata le parti ritengono equa e compatibile con le disponibilità del bilancio l'erogazione della somma di € 28.500,00 (comprensiva della somma di € 8.779,77 attribuita a titolo di retribuzione di posizione parte fissa) a compenso di detta attività.

Il Direttore Amministrativo: dott. Franco Tazzioli:.....(FIRMATO).....

Il rappresentante Confedir. Univ.: dott. Francesco Sorrentino:.....(FIRMATO).....

VERBALE DI CONCERTAZIONE

In data 22/2/02 alle ore 12,30 presso la sede della Direzione Amministrativa, si sono incontrate le parti di contrattazione decentrata al fine di concludere la concertazione sul sistema della valutazione dell'attività dei dirigenti ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato dei dirigenti in servizio presso l'Università Ca' Foscari di Venezia.

Le parti dichiarano concordano quanto segue.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DEI DIRIGENTI AI FINI DELLA EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La valutazione delle singole performance dei dirigenti compete al Direttore Amministrativo che valuterà il livello del risultato raggiunto considerando la correlazione tra strategie dell'Ateneo e obiettivi assegnati a ciascuno.

La valutazione dell'attività dei dirigenti, realizzabile anche mediante rivisitazione critica del proprio ruolo da parte dei singoli dirigenti, è finalizzata al miglioramento continuo delle prestazioni. Pertanto un ruolo fondamentale assume il coinvolgimento dei singoli dirigenti nell'attività di valutazione finalizzato ad approfondire le attività svolte, le motivazioni degli eventuali scostamenti e a fornire soluzioni per la conseguente attivazione dei necessari interventi di miglioramento.

L'oggetto della valutazione riguarda sia l'area del risultato sia l'area del comportamento organizzativo. Entrambe le aree hanno lo stesso peso.

Area di risultato.

Il modello prevede la definizione di obiettivi assegnati e concordati ad inizio anno tra la direzione amministrativa e il singolo dirigente. Tali obiettivi saranno declinati a cura del dirigente in dettagliati piani di azione che dovranno prevedere titolo e descrizione del progetto, ambito puntuale dell'azione, matrice delle responsabilità, fasi di attuazione, criticità, livello di risultato atteso e definizione degli indicatori di risultato in coerenza con i mezzi e le risorse disponibili.

Il singolo obiettivo/progetto sarà pesato a priori a cura della direzione in rapporto al valore complessivo dell'area di risultato assegnata al singolo dirigente.

Alla fine dell'anno avverrà la consuntivazione del risultato mediante compilazione di un'apposita scheda di cui si traccia il fac simile.

FAC SIMILE DI SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO

Dirigente:

Obiettivo n.	Peso in %	Descrizione degli indicatori di risultato	Quantificazione del risultato atteso	Quantificazione del risultato conseguito	Quantificazione del risultato conseguito in relazione al peso del progetto
Totale obiettivi	100%				Peso totale in % del valore dell'area di risultato
Proposte e tipologie di intervento per il superamento degli eventuali scostamenti:					

Area del comportamento organizzativo:

Il modello prevede la valutazione dei comportamenti messi in atto dal singolo dirigente per la realizzazione degli obiettivi.

A tal fine sono stati individuati i sottoelencati 5 raggruppamenti di dimensioni comportamentali che caratterizzano il ruolo manageriale:

- **clima organizzativo interno**, finalizzato a valorizzare le capacità di leadership in termini di motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori.
- **gestione del tempo**: finalizzato ad individuare saturazioni e perdite di tempo
- **rispetto delle regole senza formalismi eccessivi** finalizzato a considerare il rispetto della norma come vincolo, ma non come fine dell'attività
- **promozione del cambiamento e interfunzionalità**, finalizzato ad adeguare i comportamenti a nuovi schemi e alla collaborazione con altri ruoli di riferimento
- **comportamento relazionale**, finalizzato a gestire il flusso delle informazioni e a promuovere l'integrazione tra le funzioni

Per ogni raggruppamento sono previsti degli indicatori misurabili attraverso una scala da 1 a 10 corrispondente ai parametri inadeguato/eccellente di cui alla scheda sottoindicata.

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

Dirigente:

DIMENSIONI COMPORAMENTALI	INDICATORI	VALUTAZIONE																								
clima organizzativo interno e leadership																										
	Livello di differenziazione delle valutazioni dei collaboratori effettuate (Accessorio)	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
	Indice di soddisfazione dei collaboratori (ricorsi su valutazioni, domande di trasferimento in uscita)	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
	Partecipazione dei collaboratori ad attività di formazione	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
	Tassi di assenteismo dei collaboratori	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
	Partecipazione dei collaboratori ai lavori di gruppo/progetto all'interno della struttura	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
gestione del tempo																										
	Capacità di pianificare e programmare le attività (uso di metodi di programmazione e controllo delle attività e dei tempi di realizzazione)	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
	Gestione degli imprevisti	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
	Gestione dell'agenda (partecipazione alle riunioni di valenza strategica)	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
Rispetto delle regole senza formalismi eccessivi																										
	Numero di conflitti o reclami da parte degli utenti	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
	Superamento di formalismi e adempimenti burocratici	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
	Livello di proposizione per il superamento di casi difficili	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
	Orientamento alla soluzione dei problemi	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Inadeguato</td> <td colspan="6">eccellente</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Inadeguato						eccellente																
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Inadeguato						eccellente																				
Promozione del cambiamento ed interfunzionalità																										

