



“CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B/C/D - ANNO 2011”

In data 10/10/2014, presso l'Università del Salento, la Delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa ed alla stipula dei contratti collettivi integrativi e composta da:

Prof. Vincenzo Zara - Rettore: [Signature]

Avv. Claudia De Giorgi - Direttore Generale: [Signature]

e la Delegazione sindacale abilitata alla trattativa ed alla stipula dei contratti collettivi integrativi, composta dalle seguenti Organizzazioni sindacali:

R.S.U.

Sig.ra Bettassa Monica [Signature]

Dott. Cuna Andrea [Signature]

Dott. De Pascalis Manfredi [Signature]

Dott.ssa Leopizzi Luigia [Signature]

Dott. Margiotta Tiziano [Signature]

Dott. Marra Massimo [Signature]

Dott. Martina Bruno [Signature]

Sig.ra Mercuri Angela [Signature]

Sig. Taccarelli Giuseppe [Signature]

Organizzazioni Sindacali di Categoria

FLC-CGIL [Signature]

Fed. CISL Università: [Signature]

UIL/RUA [Signature]

Fed. CONFSAI/SNALS-Univ-CISAPUNI [Signature]

USB-P.I. [Signature]

17-10-14

PREMESSA

- VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
- VISTA la Legge 23/12/2005, n. 266 (Legge Finanziaria 2006) ed in particolare l'art. 1, commi da 189 a 196;
- VISTO l'art. 67, comma 5, della Legge 6/8/2008, n. 133;
- VISTO il CCNL del personale del comparto Università, sottoscritto il 16/10/2008;
- VISTO il D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 (Attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni);
- VISTO l'art. 9, comma 1 e comma 2-bis, della Legge 30/07/2010, n. 122;
- VISTA la delibera del CdA n. 78 del 6/6/2011, con cui è stato determinato, tra l'altro, l'ammontare complessivo del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" ex art. 87 CCNL 16/10/2008, relativo all'anno 2011;



- VISTA la delibera del CdA n. 210 del 25/9/2013, con cui è stato rideterminato l'ammontare del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" ex art. 87 CCNL 16/10/2008, relativo all'anno 2011, per un importo di € 1.002.745,09 (al netto delle poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo – "PEO a bilancio"), per adeguarlo alle direttive impartite dalla Ragioneria Generale dello Stato – IGOP con la circolare n. 25/2012 e con le "Note applicative" alla medesima circolare;
- CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 13 del 22/07/2013, accertata la conformità della rideterminazione del predetto Fondo alle prescrizioni della circolare n. 25/2012, ha certificato positivamente il Fondo medesimo;
- VISTA l'ipotesi di "Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D", relativo all'anno 2011", siglata dalle Delegazioni della contrattazione integrativa, in data 4/7/2014;
- VISTA la Relazione illustrativa, in data 16/07/2014, a corredo del precitato contratto integrativo, la quale è stata trasmessa, unitamente alla citata ipotesi di Accordo integrativo, al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 64350 del 16/07/2014 per gli adempimenti di cui all'art. 40, comma 3-*sexies*, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165;
- VISTA la Relazione tecnico-finanziaria, in data 21/06/2013, al "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", relativo all'anno 2011, come integrata in data 16/07/2014, limitatamente al Modulo II (*Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*);
- VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 214 del 24/07/2014, con cui, tra l'altro, la Delegazione di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione del "Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D", relativo all'anno 2011, nel testo concordato in data 4/7/2014, subordinatamente all'acquisizione della certificazione positiva del Collegio dei Revisori dei Conti, ed è stata approvata la relativa spesa;
- CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 8 del 25/9/2014, si è pronunciato, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, ribadendo il parere favorevole già espresso con proprio verbale n. 13 del 22/7/2013;

convengono di stipulare il seguente

"CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B/C/D - ANNO 2011"

ART. 1 - FINALITA'

Il presente Accordo è diretto a disciplinare i criteri per la ripartizione delle risorse del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", relativo all'anno 2011, rideterminato dall'Amministrazione con delibera del CdA n. 210, in data 23/09/2013, secondo le norme contrattuali e di legge vigenti, nella misura di € 1.002.745,09 (oltre gli oneri a carico dell'Ente).

Il presente Accordo si applica al personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università del Salento con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, ed è ispirato a principi di premialità, riconoscimento del merito, valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.



Le parti convengono di destinare le predette risorse al finanziamento degli istituti contrattuali di cui all'art. 88, comma 2, lett. a), b), c), d) e) ed f) del CCNL 16/10/2008, secondo quanto previsto dal presente Accordo.

Le parti prendono atto, altresì, che per effetto dell'ultrattività di specifici accordi è utilizzabile soltanto un Fondo incentivante, pari ad € 234.122,70, atteso che le somme di seguito specificate sono state già utilizzate:

- € 600.629,06 per **Indennità accessoria mensile**, corrisposta a far data dall'1/1/2011 ai sensi dell' "Accordo Collettivo integrativo per la regolazione del livello della retribuzione complessiva del personale appartenete alle categorie B-C-D", sottoscritto in data 16/6/2011;
- € 14.760,00 per **Indennità di guida**, corrisposta sulla base dell' "Accordo Integrativo Stralcio per l'erogazione delle indennità di guida al personale addetto con provvedimento formale alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione", sottoscritto dalle delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa in data 10/05/2010;
- € 138.055,54 per Progressioni Economiche all'interno della categoria (**PEO**), risorse indisponibili, stante il blocco degli effetti economici disposto dall'art. 9, comma 21, D.L. n. 78/2010, che potranno essere effettuate a soli fini giuridici e per la cui attuazione si procederà, con successivo accordo, alla definizione dei criteri selettivi;
- € 15.177,79 per **Incentivi per attività di progettazione**, iscritti nel Fondo ai soli fini di evidenza contabile e già corrisposti al personale della Ripartizione Tecnica che ha partecipato all'attività di progettazione, sulla base dei criteri definiti nel Regolamento di Ateneo emanato con D.R. n. 362 del 2/03/2004, ai sensi dell'art. 92 del D.Lgs. 163/2006.

Le parti, considerato che il fondo di cui trattasi è destinato, sebbene con ritardo, a ristorare, in ragione degli istituti di seguito disciplinati, attività espletate dai lavoratori già nell'anno 2011, convengono di utilizzare la somma disponibile per gli stessi istituti.

ART. 2 - FONDO INCENTIVANTE - CRITERI DI RIPARTIZIONE

Le parti prendono atto che la contrattazione integrativa ha una fisiologica finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di *"adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance"* ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001.

In coerenza con l'impianto normativo vigente l'Amministrazione universitaria ha adottato con D.R. n. 72 del 31/01/2011, il "Piano della performance 2011-2013" il quale, partendo dai principi fondamentali della **trasparenza**, della **partecipazione**, del **rinnovamento** e del **risanamento**, ha individuato i seguenti obiettivi strategici per il triennio 2011-2013:

- Miglioramento della qualità dei servizi agli studenti;
- Miglioramento della produttività del personale tecnico amministrativo;
- Trasparenza dell'azione amministrativa;
- Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ateneo;
- Informatizzazione dei servizi;
- Revisione dei Regolamenti;
- Attuazione della "legge Gelmini".



Pertanto, nell'ambito del quadro normativo vigente che presuppone l'assegnazione di specifici obiettivi al personale tecnico amministrativo cui fa seguito la valutazione dei risultati conseguiti, le parti concordano che le risorse accessorie di cui al presente articolo sono destinate a remunerare la produttività individuale e quella collettiva, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative in cui essa si articola.

Il **Fondo Incentivante** di € 229.122,70 sarà ripartito tra le seguenti strutture dell'Ateneo:

- Macro-area "Amministrazione Centrale";
- Macro-area "Facoltà e tutte le strutture diverse dai Centri di spesa";
- i singoli Centri di spesa.

Detta ripartizione sarà effettuata tenendo conto dei punteggi ricavati sommando i coefficienti indicati dal MIUR, di cui alla Direttiva Ministeriale del 15/6/1995, per ogni unità di personale in servizio presso la singola struttura. In particolare per ogni unità di categoria B si farà riferimento al coefficiente MIUR relativo all'ex V livello (punti 1,13); per ogni unità di categoria C si farà riferimento al coefficiente MIUR dell'ex VII livello (punti 1,32); mentre per ogni unità di categoria D si utilizzerà il valore corrispondente all'ex VIII livello (punti 1,45).

Nel caso in cui un dipendente sia stato trasferito in corso d'anno per mobilità interna, il corrispondente budget, relativo all'intero anno, sarà attribuito alla struttura dove ha prestato il maggior tempo di lavoro.

Le risorse disponibili, come sopra determinate, saranno ripartite secondo le seguenti percentuali:

- il 25% per il finanziamento della "Indennità di responsabilità" di cui all'art. 91 del CCNL 16/10/2008 all'interno di ciascuna macro-area e di ciascun centro di spesa;
- il 75% per il finanziamento dell'incentivazione relativa alla performance individuale.

ART. 3 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE B - C - D

L'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B - C - D è destinata ad incentivare le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità del personale nella misura del 25% del Fondo Incentivante, conformemente alla disciplina dettata dall'art. 91, comma 1, del CCNL 16/10/2008.

Alle suddette posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità è correlata un'indennità accessoria di importo variabile corrisposta proporzionalmente in ragione delle risorse disponibili, tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Essa compete a tutte le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità conferite con provvedimento formale del Direttore Amministrativo/Generale e sarà corrisposta proporzionalmente tenuto conto:

- del livello di responsabilità e della complessità delle competenze attribuite;
- della specializzazione richiesta dai compiti affidati;

I criteri di cui sopra saranno parametrati sulla base dei seguenti indicatori:



CRITERI	PESO	INDICATORI
Livello di responsabilità e complessità delle competenze attribuite	70%	Responsabilità dei procedimenti in carico dell'Ufficio
		Numero di dipendenti all'interno della struttura
		Livello di complessità gestionale e tecnico amministrativa
		Responsabilità diretta nella gestione finanziaria
		Grado di complessità delle attività e delle procedure gestite e innovatività degli strumenti utilizzati
Specializzazione richiesta dai compiti affidati	30%	Livello di articolazione della struttura
		Livello di specializzazione e/o possesso di abilitazioni professionali specifiche attinenti alle mansioni svolte nell'area di appartenenza
		Esperienza e formazione specifica in riferimento ai compiti assegnati

L'indennità di cui trattasi, sempre con riferimento ai criteri di cui in precedenza, sarà attribuita, altresì, ai soggetti ai quali con provvedimento formale, acquisito al protocollo della struttura, sia stata attribuita dal Responsabile della struttura di appartenenza una funzione specialistica o di responsabilità.

La corresponsione della predetta indennità avverrà sulla base delle seguenti modalità:

- un terzo dell'indennità attribuita è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente, sulla base della "scheda di valutazione dei risultati" (ALLEGATO 1);
- nel caso l'incarico di responsabilità sia stato conferito in corso d'anno, la relativa indennità è corrisposta per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di svolgimento dell'incarico medesimo;
- detta indennità, nella misura dei 2/3 è corrisposta al dipendente, anche in caso di assenza.

Nel caso in cui il titolare dell'incarico sia stato assente e sia stato sostituito nell'incarico, percepirà l'indennità di cui trattasi, nella misura dei 2/3. Per il rimanente 1/3, la stessa spetterà all'eventuale sostituto incaricato con provvedimento formale in rapporto al periodo di sostituzione.

Nel caso di mancata sostituzione, l'indennità, nella misura di 1/3, è comunque rapportata al periodo di presenza. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono assimilate al mese intero.

Il conferimento di incarichi di cui al presente articolo non comporta per il dipendente, che ne è titolare, progressioni interne di carriera automatiche né differenze retributive tabellari.

Nel caso in cui al dipendente siano stati conferiti due incarichi di responsabilità presso strutture differenti (c.d. *istituto dell'interim*), sarà riconosciuto solo l'incentivo relativo all'incarico espletato presso la struttura di assegnazione. In nessun caso si procederà ad erogare due prestazioni al dipendente che abbia svolto un altro incarico di responsabilità a titolo di interim.

Art. 4 - FONDO INCENTIVANTE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il 75% delle risorse del **Fondo Incentivante (FI)** costituisce il Fondo per la produttività individuale che sarà destinato, per l'anno 2011, alla valutazione della performance individuale, che tiene conto anche della qualità del contributo assicurato al corretto funzionamento della struttura.

A tal fine la prestazione del dipendente sarà valutata dal Responsabile della Struttura di appartenenza, sulla base della "Scheda di valutazione della performance individuale" (ALLEGATO 2/Cat. B - /Cat. C - /Cat. D) con riferimento ai seguenti ambiti di attività:

- qualità della prestazione individuale;
- qualità del contributo assicurato al corretto funzionamento della struttura.

(Handwritten signatures and initials)



Art. 5 – INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE - LIMITI

Fermo restando il tetto massimo di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 174, in data 30/03/2004, nel caso in cui al dipendente siano stati corrisposti (criterio di cassa) nello stesso anno di riferimento compensi incentivanti ai sensi della normativa di seguito indicata:

- 1) “Regolamento di Ateneo per la disciplina del fondo di incentivazione per le attività professionali interne, ai sensi dell’art. 18 della Legge 11 febbraio 1994, n. 109, e successive modificazioni e integrazioni”, emanato con D.R. n. 362 del 02/03/2004 (Art. 88, comma 2, lett. e) CCNL 16/10/2008);
- 2) “Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività per committenti esterni, pubblici e privati, e la cessione dei risultati di ricerca”, emanato con D.R. n. 492 del 26/02/2008 (Art. 88, comma 2, lett. e) CCNL 16/10/2008),

superiori ai 2000 euro, allo stesso dipendente spetterà solamente la differenza fra il compenso di cui al precedente articolo 4 e la somma riconosciuta per gli altri compensi.

Le eventuali economie che dovessero verificarsi a seguito dell’applicazione della presente disposizione saranno portate in aumento delle risorse destinate a titolo di performance individuale agli altri dipendenti della struttura di appartenenza.

Resta inteso che i limiti di cui al presente articolo non si applicano all’indennità di responsabilità di cui al precedente art. 3.

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 6 - ECONOMIE DI SPESA

Le parti convengono che, qualora dovessero verificarsi economie di spesa nell’utilizzo delle risorse ascritte agli istituti di cui all’art. 3 del presente contratto integrativo, le stesse andranno ad incrementare le risorse dell’art. 4.

In applicazione del disposto dell’art. 88, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16/10/2008, le eventuali ulteriori economie che dovessero verificarsi nell’utilizzo delle risorse ascritte agli istituti di cui al presente “Accordo” sono portate in aumento delle risorse dell’anno successivo.

ART. 7 - PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Entro i 10 giorni successivi alla data di stipula del presente accordo il dipendente, laddove non la condivida, può presentare le proprie osservazioni al valutatore per l’esperimento di eventuali procedure di conciliazione. La procedura di conciliazione dovrà essere conclusa entro i successivi 20 giorni



ART. 8 - RICORSI

Entro il 30 settembre 2014 il dipendente può presentare ricorso all'organo designato dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 81 del CCNL del 16/10/2008 (ex art. 58 del CCNL 09/08/2000).

L'esito del ricorso dovrà essere notificato al proponente entro 20 giorni dalla data dell'esame dello stesso.

ART. 9 - BUDGET DI RISERVA

Le parti concordano di accantonare la somma di € 5.000,00 per ristorare l'eventuale accoglimento di ricorsi proposti da singoli dipendenti.

In caso di ricorsi e nelle more della decisione degli stessi, i compensi spettanti ai dipendenti della struttura del ricorrente, così come determinati nel prospetto di ripartizione, rimarranno invariati e potranno, quindi, essere liquidati.

Eventuali economie nell'utilizzo del presente budget saranno riportate nel "Fondo" dell'anno successivo a quello a cui si riferiscono.

[Handwritten signatures and initials]



DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, in considerazione della tempistica che ha portato alla stipula in data odierna del presente contratto, al fine di non vanificare la possibilità per i lavoratori interessati di proporre eventuali ricorsi ai sensi dell'art. 8 del contratto medesimo,

convengono

di fissare al 30/11/2014 il termine entro cui il dipendente può presentare ricorso all'Organo designato dall'Amministrazione.

[Handwritten signature]

UNIVERSITA' DEL SALENTO
 SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI DELLE
 POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE FUNZIONI SPECIALISTICHE E DI RESPONSABILITA'
 CAT. B - C - D

COGNOME E NOME _____

ANNO **2011**

STRUTTURA _____

CRITERI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
CAPACITA' ORGANIZZATIVA	a) Capacità organizzativa interna e intersettoriale (da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze sia relativamente alle esigenze degli utenti che per quelle dei servizi interni. In tale ambito, sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro ed eventualmente assumerne il coordinamento).	insufficiente	1		
		sufficiente	2		
		buona	3		
		ottima	4		
	b) Conduzione degli incarichi (da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre gli incarichi affidati, espressa mediante la qualità del rapporto con i collaboratori e il rispetto delle regole e dei doveri d'ufficio da parte di questi).	insufficiente	1		
		sufficiente	2		
		buona	3		
		ottima	4		
CAPACITA' GESTIONALE	a) Attuazione di obiettivi ordinari e/o straordinari. Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.	da 0 al 50%	1		
		dal 51% all'80%	2		
		dal'81% al 100%	3		
		ottima	4		
	b) Gradimento da parte dell'utenza interna ed esterna. Da valutare in relazione al livello di gradimento dell'utenza interna ed esterna sui servizi erogati dall'unità organizzativa di propria competenza, espressa sia in relazione al soddisfacimento delle esigenze degli utenti, sia in relazione al soddisfacimento delle esigenze dei servizi interni	insufficiente	1		
		sufficiente	2		
		buona	3		
		ottima	4		
CAPACITA' DI GESTIRE LE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE	Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche ed alla capacità di razionalizzare le procedure e le attività	insufficiente	1		
		sufficiente	2		
		buona	3		
		ottima	4		
PUNTEGGIO TOTALE ASSEGNATO				/20	

LECCE, _____

T. P...

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

Lu

per ricevuta informazione
 IL DIPENDENTE

[Handwritten signatures]

N.B. Un terzo dell'importo dell'indennità attribuita è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. La verifica è effettuata dal Responsabile di struttura sulla base dei criteri definiti nella presente scheda di valutazione.

[Multiple handwritten signatures and initials]

UNIVERSITA' DEL SALENTO
SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
CAT. B

COGNOME E NOME _____

ANNO 2011

STRUTTURA _____

Qualità della prestazione individuale					
CRITERI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
Precisione ed accuratezza (tecnica ed amministrativa) del risultato	1=sufficiente: i lavori svolti sono stati frequentemente restituiti per correzioni o raffinamento dei contenuti;	sufficiente	1		
	2=buono: i lavori svolti sono di buon livello; di rado è stata richiesta una rielaborazione correttiva;	buono	2		
	3=ottimo: lavori di ottimo livello; gli interventi richiesti sono di natura migliorativa	ottimo	3		
Rispetto dei tempi	1=sufficiente rispetto dei tempi	sufficiente	1		
	2=rispetto dei tempi nella maggior parte delle attività	buono	2		
	3= totale rispetto dei tempi	ottimo	3		
Competenze e Capacità professionali	1= sufficiente livello di competenze e capacità rispetto alla professionalità richiesta	sufficiente	1		
	2= livello buono di competenze e capacità rispetto alla professionalità richiesta	buono	2		
	3= ottimo livello di competenze e capacità rispetto alla professionalità richiesta	ottimo	3		
Aggiornamento professionale	1= sufficiente acquisizione di nuove competenze	sufficiente	1		
	2= frequente acquisizione di nuove conoscenze e competenze	buono	2		
	3= costante acquisizione di nuove conoscenze e competenze	ottimo	3		
Cooperazione con i colleghi	1=sufficiente livello di cooperazione	sufficiente	1		
	2=cooperazione, se stimolata	buono	2		
	3=approccio sempre proattivo e cooperativo	ottimo	3		
TOTALE			15/30	___/30	
Contributo al funzionamento della Struttura					
Carico di lavoro	1=adeguato	sufficiente	1		
	2=intenso	buono	2		
	3=sovraaccarico	ottimo	3		
Presenza in servizio (decurtazione malattie ed altre assenze)	1= da 0 a 170 gg. di presenza	sufficiente	1		
	2= da 171 a 230 gg. di presenza	buono	2		
	3=oltre 230 giorni di presenza	ottimo	3		
Assunzione di responsabilità	1= bassa assunzione di responsabilità	sufficiente	1		
	2=responsabilità condivisa con il Responsabile della Struttura	buono	2		
	3= autonomi livelli di responsabilità ed attribuzione di incarichi personali diretti dalla Direzione della Struttura o dalla Direzione Amministrativa	ottimo	3		
Qualità dei rapporti con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	1=sufficiente qualità del rapporto con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	sufficiente	1		
	2=buona qualità del rapporto con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	buono	2		
	3= ottima qualità del rapporto con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	ottimo	3		
Impegno lavorativo orario assicurato	1=ordinario	sufficiente	1		
	2= disponibilità saltuaria per fronteggiare picchi lavorativi	buono	2		
	3=disponibilità continua e costante nel tempo per affrontare picchi lavorativi	ottimo	3		
TOTALE			15/30	___/30	
PUNTEGGIO TOTALE ASSEGNATO					

LECCE. _____

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

per ricevuta informazione
IL DIPENDENTE

[Handwritten signatures and initials]

UNIVERSITA' DEL SALENTO
SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
CAT. C

COGNOME E NOME _____

ANNO _____

2011

STRUTTURA _____

Qualità della prestazione individuale					
CRITERI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
Precisione ed accuratezza (tecnica ed amministrativa) del risultato	1=sufficiente: i lavori svolti sono stati frequentemente restituiti per correzioni o raffinamento dei contenuti;	sufficiente	1		
	2=buono: i lavori svolti sono di buon livello; di rado è stata richiesta una rielaborazione correttiva;	buono	2		
	3=ottimo: lavori di ottimo livello; gli interventi richiesti sono di natura migliorativa	ottimo	3		
Rispetto dei tempi	1=sufficiente rispetto dei tempi	sufficiente	1		
	2=rispetto dei tempi nella maggior parte delle attività	buono	2		
	3= totale rispetto dei tempi	ottimo	3		
Competenze e Capacità professionali	1= sufficiente livello di competenze e capacità rispetto alla professionalità richiesta	sufficiente	1		
	2= livello buono di competenze e capacità rispetto alla professionalità richiesta	buono	2		
	3= ottimo livello di competenze e capacità rispetto alla professionalità richiesta	ottimo	3		
Aggiornamento professionale	1= sufficiente acquisizione di nuove conoscenze e competenze	sufficiente	1		
	2= frequente acquisizione di nuove conoscenze e competenze	buono	2		
	3= costante acquisizione di nuove conoscenze e competenze	ottimo	3		
Cooperazione con i colleghi	1=sufficiente livello di cooperazione	sufficiente	1		
	2=cooperazione, se stimolata	buono	2		
	3=approccio sempre proattivo e cooperativo	ottimo	3		
TOTALE			15/30		
Contributo al funzionamento della Struttura					
Carico di lavoro	1=adeguato	sufficiente	1		
	2=intenso	buono	2		
	3=sovraccarico	ottimo	3		
Presenza in servizio (decurtazione malattie ed altre assenze)	1= da 0 a 170 gg. di presenza	sufficiente	1		
	2= da 171 a 230 gg. di presenza	buono	2		
	3=oltre 230 giorni di presenza	ottimo	3		
Assunzione di responsabilità	1= bassa assunzione di responsabilità	sufficiente	1		
	2=responsabilità condivisa con il Responsabile della Struttura	buono	2		
	3= autonomi livelli di responsabilità ed attribuzione di incarichi personali diretti dalla Direzione della Struttura o dalla Direzione Amministrativa	ottimo	3		
Qualità dei rapporti con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	1=sufficiente qualità del rapporto con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	sufficiente	1		
	2= buona qualità del rapporto con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	buono	2		
	3=ottima qualità del rapporto con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	ottimo	3		
Impegno lavorativo orario assicurato	1=ordinario	sufficiente	1		
	2=disponibilità saltuaria per fronteggiare picchi lavorativi	buono	2		
	3=disponibilità continua e costante nel tempo per affrontare picchi lavorativi	ottimo	3		
TOTALE			15/30		
PUNTEGGIO TOTALE ASSEGNATO					

LECCE, _____

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

per ricevuta informazione
IL DIPENDENTE

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
CAT. D**

COGNOME E NOME _____

ANNO _____

2011

STRUTTURA _____

Qualità della prestazione individuale					
CRITERI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
Precisione ed accuratezza (tecnica ed amministrativa) del risultato	1=sufficiente, i lavori svolti sono stati frequentemente resituiti per correzioni o raffinamento dei contenuti;	sufficiente	1		
	2=buono; i lavori svolti sono di buon livello; di rado è stata richiesta una rielaborazione correttiva;	buono	2		
	3=ottimo; lavori di ottimo livello; gli interventi richiesti sono di natura migliorativa	ottimo	3		
Rispetto dei tempi	1=sufficiente rispetto dei tempi	sufficiente	1		
	2=rispetto dei tempi nella maggior parte delle attività	buono	2		
	3= totale rispetto dei tempi	ottimo	3		
Competenze e Capacità professionali	1= sufficiente livello di competenze e capacità rispetto alla professionalità richiesta	sufficiente	1		
	2= livello buono di competenze e capacità rispetto alla professionalità richiesta	buono	2		
	3= ottimo livello di competenze e capacità rispetto alla professionalità richiesta	ottimo	3		
Capacità propositiva per il miglioramento delle procedure	1=sufficiente capacità di proposta	sufficiente	1		
	2=suggerimenti occasionali	buono	2		
	3=propensione al miglioramento continuo delle procedure	ottimo	3		
Cooperazione con i colleghi	1=basso livello di cooperazione	sufficiente	1		
	2=cooperazione, se stimolata	buono	2		
	3=approccio sempre proattivo e cooperativo	ottimo	3		
TOTALE			15/30	___/30	
Contributo al funzionamento della Struttura					
Capacità organizzative	1=sufficiente capacità di organizzazione delle attività proprie e/o dei propri collaboratori	sufficiente	1		
	2=buona capacità di organizzazione delle attività proprie e/o dei propri collaboratori	buono	2		
	3=ottima capacità di organizzazione delle attività proprie e/o dei propri collaboratori	ottimo	3		
Presenza in servizio (decurtazione malattie ed altre assenze)	1= da 0 a 170 gg. di presenza	sufficiente	1		
	2= da 171 a 230 gg. di presenza	buono	2		
	3=oltre 230 giorni di presenza	ottimo	3		
Problem solving	1= bassa propensione alla risoluzione dei problemi	sufficiente	1		
	2= buona propensione alla risoluzione dei problemi	buono	2		
	3= ottima propensione alla risoluzione dei problemi	ottimo	3		
Qualità dei rapporti con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	1=sufficiente qualità del rapporto con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	sufficiente	1		
	2=buona qualità del rapporto con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	buono	2		
	3=ottima qualità del rapporto con l'utenza interna/esterna/con altri uffici	ottimo	3		
Impegno lavorativo orario assicurato	1=ordinario	sufficiente	1		
	2=disponibilità saltuaria per fronteggiare picchi lavorativi	buono	2		
	3=disponibilità continua e costante nel tempo per affrontare picchi lavorativi	ottimo	3		
TOTALE			15/30	___/30	
PUNTEGGIO TOTALE ASSEGNATO					

LECCE, _____

per ricevuta informazione
IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

[Signature]

[Signature]