



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro 2013

In data _____, presso la Direzione Generale dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope", la delegazione di parte pubblica, costituita dal Rettore e dal Direttore Generale, assistiti dal Dirigente della III^a Ripartizione e dagli Uffici Relazioni Sindacali, Personale Tecnico ed Amministrativo e Ragioneria e Contabilità generale.

E

La delegazione di parte sindacale, composta dalle RSU e dalle OO.SS. CGIL, CISL, UIL, CISAL, SNALS

PREMESSO

che l'art.40, comma 3-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e successive modifiche ed integrazioni ribadisce il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, e la finalizzazione a pena di nullità all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance".

che l'art.45 del D.Lgs. n. 165 del 2001 prevede che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e, comunque, trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi nazionali.

che il presente Contratto nella rivisitazione degli istituti contrattuali, demandati alla contrattazione integrativa tiene conto dei principi così come di seguito riportati:

- miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi resi all'utenza;
- assicurare un'equa distribuzione delle risorse che tengano conto quanto più possibile del predetto principio di corrispettività;

che in data 16.10.2008 è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al quadriennio normativo 2006/2009 del personale del Comparto Università;



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

che in data 03.07.2013 è stato firmato l'Accordo Integrativo 2012, nelle quale l'indennità (art. 88, c. 2 lett. f) viene erogata, con cadenza trimestrale, per l'anno 2013, come anticipazione del trattamento accessorio 2013;

che nella riunione di contrattazione del _____ sono stati riconfermati, all'unanimità, i criteri contrattati nell'Accordo 2012, subordinatamente al parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, e del Nucleo di Valutazione;

che il Consiglio di Amministrazione dell'Università nella seduta del 28 maggio 2013 ha approvato il prospetto relativo alla costituzione del fondo ex art. 87 CCNL del 16 ottobre 2008 per l'anno 2013;

che in data 18 giugno 2013 è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione la relazione sulla Performance dell'Università – anno 2013 – e relativa proposta di valutazione avanzata dal Nucleo di Valutazione.

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

Art.2

Ripartizione del fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008

Anno 2013

Le risorse destinate al Fondo Accessorio, per l'anno 2013, ammontano ad **euro 543.877,63**.

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2013

| | |
|--|------------------------|
| a) Indennità art. 88, c. 2 lett. f (art.41) | euro 151.731,70 |
| b) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art.88) | euro 294.113,46 |
| c) Indennità art. 91 comma 3 | euro 77.900,00 |
| d) Compensi art.88 comma 2 lett. c (lavoro disagiato) | euro 12.579,20 |
| e) Fondo del Direttore Generale | euro 6.053,27 |
| f) Fondo del Dirigente | euro 1.500,00 |

Art.3

**Indennità art.88, c.2 let.f
(euro 151.731,70)**

L'indennità definita dal presente articolo è attribuita a tutto il personale di categoria D, C e B ad eccezione dei casi e delle posizioni definite nei commi successivi.

L'importo dell'indennità in argomento viene definita in € 53,00 mensili per la categoria D, € 49,00 per la categoria C ed € 45,00 per la categoria B.

L'indennità viene correlativamente ridotta, ovvero non erogata, in caso di riduzione o di sospensione del trattamento economico fondamentale e in caso di assenze per malattia, ai sensi delle vigenti normative.



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

L'indennità non compete al personale collocato in aspettativa per dottorato di ricerca. E' altresì escluso il personale comandato presso Amministrazioni di altri comparti di contrattazione collettiva destinatari di diverso trattamento accessorio.

Tale indennità sarà erogata, con cadenza trimestrale, per l'anno 2014, come anticipazione del trattamento accessorio 2014, secondo le suesposte modalità, acquisita la certificazione del collegio dei revisori sulla costituzione del fondo per la produttività e miglioramento dei servizi anno 2014.

Si provvederanno ad effettuare gli adeguati conguagli qualora la misura dell'indennità mensile effettivamente contrattata per l'anno di competenza sia differente da quella erogata in anticipazione.

Art.4

Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art.88) (euro 294.113,46)

Le risorse destinate alla produttività collettiva e individuale ed al miglioramento dei servizi sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi, anche mediante la realizzazione di piani di attività finalizzate alla realizzazione di obiettivi specifici. Per l'anno 2013, viene erogata l'incentivazione di performance organizzativa ai dipendenti di categoria B-C-D, a seguito di verifica del contributo del medesimo personale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente sulla base dei criteri di seguito riportati.

Il Fondo per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi viene, quindi, assegnato alle varie Strutture nelle quali si articola l'Ateneo e ripartito con le modalità che vengono di seguito illustrate.

I Dirigenti, sentiti i Responsabili delle strutture, programmano e relazionano, coinvolgendo il personale afferente alle singole strutture, sulle attività di straordinaria amministrazione per la realizzazione di effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi attraverso attività finalizzate alla realizzazione di obiettivi di gruppo.

Secondo quanto previsto dal Piano delle Performance di Ateneo, a tutte le Strutture dell'Ateneo sono assegnati obiettivi individuali e di gruppo dalla Direzione Generale. I Dirigenti e i Capistruttura redigono una scheda di valutazione riportante il grado di raggiungimento degli obiettivi. (All. 1 e 2)

La tipologia degli obiettivi di servizio che qualificano la performance dei valutati è la seguente:

- **Obiettivi Individuali** di "servizio istituzionale" che coincidono con la funzione (la ragione di essere) della unità organizzativa presidiata o del ruolo assunto. I predetti obiettivi si contraddistinguono per essere consolidati, ricorrenti, routinari. In particolare la valutazione del



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

raggiungimento dell'obiettivo avviene attraverso apposita scheda relativa alle seguenti aree di comportamento, per le sole attività effettivamente svolte all'interno della struttura secondo gli obiettivi assegnati alla stessa.

- Svolgimento delle proprie attività tecnico-professionali;
- Orientamento all'utenza;
- Flessibilità operativa;
- Gestione delle risorse umane (competenza riservata ai responsabili delle strutture).
- **Obiettivi Individuali** per lo svolgimento di "attività connesse a particolari procedimenti o procedure" all'interno della struttura di afferenza.
- **Obiettivi di Gruppo**, che riguardano attività non routinarie e che possono richiedere la collaborazione tra più strutture ed esprimono le attività di innovazione, individuate così come di seguito riportate (All. 3)

Accessibilità Sito presenze

Adeguamenti L.240/2010

Area Tecnica-Ottimizzazione degli spazi

Assistenza fiscale

AVCPASS

CSA

E-learning

Elezioni

Inventario*

Trasloco**

Selezioni per Scienze Motorie



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

Segreteria Giss Esse3

U-Gov

**Le risorse saranno ripartite in maniera proporzionale con riguardo alla consistenza iniziale e finale dei beni inventariati con particolare riguardo ai beni discaricati nell'anno 2013.*

***L'erogazione dei compensi riguarderà le attività svolte oltre l'orario (ordinario e straordinario) di lavoro.*

Per la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo si utilizza la scala di giudizio con quattro gradi di valutazione:

1. obiettivo non raggiunto, che determina la valutazione di performance inadeguata;
2. obiettivo parzialmente raggiunto, che determina la valutazione di performance parzialmente adeguata;
3. obiettivo raggiunto, che determina la valutazione di performance adeguata;
4. obiettivo superato, che determina la valutazione di performance superiore.

Per il calcolo del grado di valutazione raggiunto il valutatore attribuisce un punteggio a ciascuna modalità dell'area di comportamento secondo la seguente **"Scala di Valutazione dei Comportamenti"**:

Fascia I - obiettivo non raggiunto, punteggio da 1 a 3

Fascia II - obiettivo parzialmente raggiunto, punteggio da 4 a 6

Fascia III - obiettivo raggiunto, punteggio da 7 a 8

Fascia IV - obiettivo superato, punteggio da 9 a 10.

I punteggi si riferiscono alla frequenza con la quale si è riscontrato il comportamento in esame, nel corso del periodo di valutazione, vanno da 1 a 10 e corrispondono a "raramente" (da 1 a 3), "in alcuni casi" (da 4 a 6), "nella maggior parte dei casi" (da 7 a 8), "sistematicamente" (da 9 a 10).

La media consente l'allocazione ad una delle fasce che qualificano il raggiungimento dell'obiettivo.

Gli importi corrispondenti alle diverse fasce, oltre alla quota base, sono così individuati:



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

Fascia I – quota minima

Fascia II – quota minima + 33% della quota minima

Fascia III – quota minima + 66% della quota minima

Fascia IV – quota minima + 100% della quota minima

La quota minima corrisponde ad € 330,00 e l'eventuale residuo non ripartito sarà erogato con le stesse modalità all'interno della struttura di appartenenza.

Qualora il dipendente non concordi con la valutazione espressa dal Responsabile della Struttura potrà rivolgersi, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale, al Direttore Generale che dovrà pronunciarsi in merito entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

L'allegata scheda di valutazione dovrà essere compilata dal Responsabile della Struttura, e, per gli uffici dell'Amministrazione Centrale, controfirmata dal Dirigente della Ripartizione competente o dal Direttore Generale. La scheda di valutazione, inoltre, dovrà essere firmata per presa visione dal dipendente interessato.

La quota verrà liquidata a ciascun dipendente, in relazione ai mesi di effettivo servizio.

Art.5

Compensi per lavoro disagiato (art.88, comm. 2, lett. c)

(12.579,20 euro)

L'indennità di lavoro disagiato, nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dal CCNL e dalla legislazione vigente, è prevista per quelle situazioni professionali che comportano modifiche ricorrenti, sostanziali ed improvvise dell'orario di lavoro riguardanti le seguenti attività e/o servizi:

a) Autisti

L'indennità di disagio viene corrisposta al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso l'Amministrazione Centrale al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di tale attività, che comporta la reperibilità nelle fasce orarie prestabilite, con un orario di lavoro che si protrae in modo imprevedibile anche in ore notturne e/o festive.

La suddetta indennità è variabile e compresa da un minimo di 500 euro a un massimo di 1.000 euro in relazione ai seguenti parametri di valutazione:

1. La ricorrenza degli interventi;
2. Grado di impatto dell'attività svolta sull'Ateneo;
3. Competenza specifica richiesta.

b) Missioni in mare



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

Al personale impegnato nelle missioni in mare e/o in zone particolarmente disagiate sarà riconosciuta un'indennità, corrispondente ad un compenso giornaliero di euro 22,00 ad un massimo di 10 unità, fino a 20 giorni.

Il Responsabile della Struttura procede all'individuazione del necessario personale da impiegare nel servizio sulla base delle competenze professionali ed in relazione agli interventi richiesti.

Le eventuali economie derivanti dal presente istituto, saranno utilizzate per la remunerazione delle attività specialistiche e attività straordinarie finalizzate su obiettivi specifici e di gruppo, individuate e distribuite secondo le modalità previste dall'art. 4 del presente contratto.

Art.6

Indennità di responsabilità cat. D (art.91 comma 3) (euro 77.900,00)

Personale categoria D - Amministrazione centrale – Dipartimenti – Centri di servizio
Indennità art. 91, comma 3

Responsabili Strutture, Segretari di Dipartimento e Segretari Centri di Servizio

| | | | |
|-------------------------------|----------|--|----------|
| Fascia I | 2.300,00 | il 30% della quota al raggiungimento del risultato | F. bassa |
| Fascia II | 2.600,00 | il 30% della quota al raggiungimento del risultato | F. alta |
| Responsabili Didattici | | | |
| Fascia I | 2.000,00 | il 30% della quota al raggiungimento del risultato | F. bassa |
| Fascia II | 2.300,00 | il 30% della quota al raggiungimento del risultato | F. alta |
| Vice Capi Ufficio | | | |
| Fascia I | 1.700,00 | il 30% della quota al raggiungimento del risultato | F. bassa |
| Fascia II | 2.000,00 | il 30% della quota al raggiungimento del risultato | F. alta |

Il responsabile della struttura provvederà ad assegnare le indennità in argomento, tenuto conto delle funzioni effettivamente svolte, dei risultati conseguiti, nonché del servizio effettivamente prestato.

A tal fine il Responsabile della Struttura provvederà a compilare l'allegata scheda di valutazione che dovrà essere controfirmata dal Dirigente della Ripartizione o dal Direttore Generale nel caso di uffici dell'Amministrazione centrale.

Al personale di categoria D sono, quindi, conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative (art. 91 comma 3). Tali incarichi sono retribuiti con un'indennità pari ad € 2.600,00 (livello alto) e € 2.300,00 (livello basso) attribuite, rispettivamente, ai dipendenti che assumono responsabilità per il coordinamento di strutture in relazione ai seguenti parametri di valutazione, se



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

uffici amministrativi: numero di personale coordinato, numero di articolazione dei dipendenti e complessità delle strutture integrate, eterogeneità della tipologia di utenze, complessità dell'attività gestita, livello di rappresentanza verso l'esterno, variabilità e complessità di atti emessi.

Al personale di categoria D cui viene conferito l'incarico di responsabilità connesso alle funzioni di Segretario di Dipartimento e Responsabili dei Centri di Servizio sono attribuite indennità pari ad € 2.600,00 (livello alto) e € 2.300,00 (livello basso).

Al personale di categoria D cui viene conferito l'incarico di responsabilità connesso alle funzioni di Responsabili Didattici sono attribuite indennità pari ad € 2.300,00 (livello alto) e € 2.000,00 (livello basso).

Al personale di categoria D cui viene, invece, conferito l'incarico di responsabilità connesso alle funzioni di Vice Capo Ufficio, sono attribuite indennità pari ad € 2.000,00 (livello alto) e € 1.700,00 (livello basso).

Tali indennità sono erogate in relazione ai suesposti parametri di valutazione.

Ogni incarico aggiuntivo comporterà un incremento di € 300,00 dell'indennità di responsabilità già spettante.

Art.7

Fondo Direttore Generale
(euro 6.053,27)

Fondo del Dirigente
(euro 1.500,00)

Le parti convengono che i suddetti importi vengano utilizzati dai medesimi per la destinazione, in prima analisi, a situazioni comunque meritevoli di adeguato riconoscimento delle relative prestazioni istituzionali, alla luce dei criteri sopraenunciati in materia di produttività, e che le eventuali ulteriori economie vengano destinate ad incrementare il fondo dell'anno 2014.



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

Art.8

Criteri per la graduazione dell'indennità di posizione e di risultato al personale della categoria EP destinatario delle indennità medesime (Fondo art. 76 C.C.N.L. 16.10.2008)

Tenuto conto del diverso grado di responsabilità connesso alle funzioni specifiche assolte dal personale di cat. EP destinatario della retribuzione di posizione e di risultato, si fissano i seguenti criteri al fine della graduazione delle indennità in oggetto, entro i limiti fissati dall' art. 76 del CCNL del 16.10.2008:

- Funzione di consulenza, coordinamento e raccordo degli altri uffici;
- Responsabile di uffici complessi;
- Titolare di funzioni legate alla sostituzione per la firma degli atti amministrativi;
- Funzione di coordinamento e di consulenza tecnica.

La retribuzione di risultato, nella misura massima del 30% della retribuzione di posizione attribuita, sarà erogata a seguito di valutazione dei risultati conseguiti, pertanto, nell'anno 2013, la predetta retribuzione sarà corrisposta, nella misura effettivamente riconosciuta, previa presentazione di apposita relazione sottoposta ad esame della Commissione di valutazione composta dal Direttore Generale e due componenti del Nucleo di Valutazione.

Letto, approvato e sottoscritto.

Parte Pubblica:

IL RETTORE

IL DIRETTORE GENERALE

IL DIRIGENTE III RIPARTIZIONE



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

Parte Sindacale:

RSU

OO.SS.

CGIL

CISL

UIL RUA

CSA della CISAL

SNALS

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI IN RELAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DELL'ORDINARIA E STRAORDINARIA ATTIVITÀ LAVORATIVA

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| NOMINATIVO: | | | | |
| Obiettivi di servizio istituzionale e contributivi: (0-10) | | | | |
| Fascia I Obiettivo non raggiunto €. 330,00 | Fascia II Obiettivo Parzialmente raggiunto €. 438,90 | Fascia III Obiettivo raggiunto €. 547,80 | Fascia IV Obiettivo superato €. 660,00 | Fascia assegnata in base al punteggio medio |
| Obiettivi su attività di gruppo: (0-10) | | | | |
| Fascia I Obiettivo non raggiunto | Fascia II Obiettivo Parzialmente raggiunto | Fascia III Obiettivo raggiunto | Fascia IV Obiettivo superato | Fascia Importo |
| Obiettivi relativi allo svolgimento di attività connesse a particolari procedimenti o procedure all'interno della struttura di afferenza : (0-10) | | | | |
| Fascia I Obiettivo non raggiunto | Fascia II Obiettivo Parzialmente raggiunto | Fascia III Obiettivo raggiunto | Fascia IV Obiettivo superato | Fascia assegnata in base al punteggio medio |

| AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SERVIZIO ISTITUZIONALE E CONTRIBUTIVI | | Valutazione del comportamento (vedi scala sotto) |
|---|--|--|
| OBIETTIVI INDIVIDUALI | 1. SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE ATTIVITA' TECNICO – PROFESSIONALI | |
| | Applica correttamente le conoscenze tecnico professionali relative alle proprie attività | |
| | Mostra adeguati livelli di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività | |
| | Utilizza appropriatamente gli strumenti dei laboratori di supporto alle attività di didattica e ricerca | |
| | Utilizza appropriatamente gli strumenti informatici di supporto allo svolgimento delle attività tecnico professionali | |
| | Rispetta tempi e scadenze dei processi lavorativi | |
| | Si impegna tempestivamente nella risoluzione in autonomia di problemi relativi allo svolgimento delle proprie attività | |
| | Mostra interesse ed attenzione al proprio aggiornamento tecnico-professionale | |
| | 2. ORIENTAMENTO ALL'UTENZA | |
| | Mostra spirito di iniziativa e livello di autonomia orientamento all'utenza interna ed esterna | |
| | Si impegna nell' implementazione e miglioramento dei servizi offerti all'utenza | |
| | Mostra disponibilità ed impegno verso le attività di <i>front office</i> | |
| | Si impegna tempestivamente nella risoluzione dei problemi degli utenti, interni ed esterni, delle attività | |
| | 3. FLESSIBILITA' OPERATIVA | |
| | Mostra flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto | |
| Fa fronte a gravosità impreviste del carico di lavoro anche in relazione ad attività disagiate | | |
| Manifesta disponibilità a realizzare Interventi di urgenza ed emergenza | | |
| Totale punti | | |
| Media (calcolata rapportando il totale punti al numero di valutazioni fornite) | | |

| AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI SU ATTIVITA' DI GRUPPO | | Valutazione del comportamento (vedi scala sotto) |
|---|---|--|
| OBIETTIVI DI GRUPPO | Dimostra disponibilità alla partecipazione ad attività finalizzate su obiettivi specifici | |
| | Dimostra propensione e impegno alla collaborazione con altri colleghi nell'ambito di progetti anche interfunzionali | |
| Totale punti | | |
| Media (calcolata rapportando il totale punti al numero di valutazioni fornite) | | |

| | | |
|------------------------------|---|--|
| OBIETTIVI INDIVIDUALI | AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI RELATIVI ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' CONNESSE A PARTICOLARI PROCEDIMENTI O PROCEDURE ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA DI AFFERENZA | Valutazione del comportamento (vedi scala sotto) |
| | Livello di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività | |
| | Capacità di iniziativa e livello di autonomia nella gestione dei procedimenti e/o procedure | |
| | Totale punti | |
| | Media (calcolata rapportando il totale punti al numero di valutazioni fornite) | |

SCALA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI:

| | Fascia I | | | Fascia II | | | Fascia III | | Fascia IV | |
|---|----------|---|---|-----------|---|---|------------------------------|---|------------------|----|
| Frequenza con la quale si è riscontrato il comportamento in esame nel corso del periodo di valutazione | | | | | | | Nella maggior parte dei casi | | Sistematicamente | |
| Punteggio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI IN RELAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DELL'ORDINARIA E STRAORDINARIA ATTIVITÀ LAVORATIVA DEI RESPONSABILI DELLE STRUTTURE

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| NOMINATIVO: | | | | |
| Obiettivi di servizio istituzionale e contributivi: (0-10) | | | | |
| Fascia I Obiettivo non raggiunto | Fascia II Obiettivo Parzialmente raggiunto | Fascia III Obiettivo raggiunto | Fascia IV Obiettivo superato | Fascia assegnata in base al punteggio medio |
| Obiettivi su attività di gruppo (laddove assegnati): (0-10) | | | | |
| Fascia I Obiettivo non raggiunto | Fascia II Obiettivo Parzialmente raggiunto | Fascia III Obiettivo raggiunto | Fascia IV Obiettivo superato | Fascia assegnata in base al punteggio medio |

| AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI | | Valutazione del comportamento (vedi scala sotto) |
|---|--|--|
| OBIETTIVI INDIVIDUALI | 1. SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE ATTIVITA' TECNICO - PROFESSIONALI | |
| | Applica correttamente le conoscenze tecnico professionali relative alle proprie attività | |
| | Mostra adeguati livelli di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività | |
| | Utilizza appropriatamente gli strumenti dei laboratori di supporto alle attività di didattica e ricerca | |
| | Utilizza appropriatamente gli strumenti informatici di supporto allo svolgimento delle attività tecnico professionali | |
| | Rispetta tempi e scadenze dei processi lavorativi | |
| | Si impegna tempestivamente nella risoluzione in autonomia di problemi relativi allo svolgimento delle proprie attività | |
| | Mostra interesse ed attenzione al proprio aggiornamento tecnico-professionale | |
| | 2. ORIENTAMENTO ALL'UTENZA | |
| | Mostra spirito di iniziativa e livello di autonomia orientamento all'utenza interna ed esterna | |
| | Si impegna nell' implementazione e miglioramento dei servizi offerti all'utenza | |
| | Mostra disponibilità ed impegno verso le attività di <i>front office</i> | |
| | Si impegna tempestivamente nella risoluzione dei problemi degli utenti, interni ed esterni, delle attività | |
| | 3. FLESSIBILITA' OPERATIVA | |
| | Mostra flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto | |
| | Fa fronte a gravosità impreviste del carico di lavoro anche in relazione ad attività disagiate | |
| | Manifesta disponibilità a realizzare Interventi di urgenza ed emergenza | |
| | 4. RELATIVE ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE | |
| | Mostra attenzione alla valorizzazione del merito dei collaboratori ed allo sviluppo delle loro competenze tecnico professionali | |
| | Mostra tempestività ed efficacia nell'affrontare e risolvere il processo di riorganizzazione delle strutture a fronte di variazioni nell'assegnazione delle risorse | |
| | Stimola l'impegno individuale e/o di gruppo dei collaboratori finalizzati per far fronte alla complessità e molteplicità delle attività anche in rapporto alla carenza di organico | |
| | Capacità di valutazione e differenziazione circa la prestazione dei propri collaboratori | |
| | 5. PIANIFICAZIONE E CONTROLLO | |
| | Stima con accuratezza tempi e risorse per lo svolgimento delle attività | |
| | Effettua il monitoraggio delle attività al fine di verificare il rispetto di obiettivi e tempi programmati | |
| | Mostra impegno e tempestività nell'identificare e attuare interventi correttivi in caso di scostamenti tra obiettivi e risultati | |
| | Totale punti | |
| | Media (calcolata rapportando il totale punti al numero di valutazioni fornite) | |
| | | |

| | | |
|---------------------|---|--|
| OBIETTIVI DI GRUPPO | AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI SU ATTIVITA' DI GRUPPO | Valutazione del comportamento (vedi scala sotto) |
| | Dimostra disponibilità alla partecipazione ad attività finalizzate su obiettivi specifici | |
| | Dimostra propensione e impegno alla collaborazione con altri colleghi nell'ambito di progetti anche interfunzionali | |
| | Totale punti | |
| | Media (calcolata rapportando il totale punti al numero di valutazioni fornite) | |

SCALA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI:

| | Fascia I | | | Fascia II | | | Fascia III | | Fascia IV | |
|---|-----------|---|---|----------------|---|---|------------------------------|---|------------------|----|
| Frequenza con la quale si è riscontrato il comportamento in esame nel corso del periodo di valutazione | raramente | | | In alcuni casi | | | Nella maggior parte dei casi | | Sistematicamente | |
| Punteggio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro 2013

ALLEGATO n. 3

Accessibilità Sito Presenze: Il programma WEB/GPX, che consente la visualizzazione e la lettura del cartellino presenze a ciascun dipendente, è stato modificato in modo adeguato per consentirne la consultazione ai non vedenti.

Adeguamenti L.240/2010: a seguito delle novità apportate dalla Legge 240/2010 si è reso necessario modificare il Regolamento Generale di Ateneo in base ai dettami da esso previsti.

Area tecnica – ottimizzazione spazi: Sono stati completati gli arredi della sede di via Parisi, nonché l'allestimento degli uffici destinati ai Dipartimenti (trasferitisi nel corso del 2013 e in parte ancora in via di trasferimento), attraverso la predisposizione degli elaborati tecnici necessari per la assegnazione dei rispettivi spazi.

Assistenza fiscale: Il dipendente, t.a. o docente, può avvalersi dell'assistenza fiscale, presentando all'Ufficio Adempimenti Fiscali: la dichiarazione mod. 730, la fotocopia dei certificati dei redditi di lavoro dipendente ed assimilati (modd. CUD), la busta contenente il modello 730-1 per la scelta della destinazione dell'8 per mille e del 5 per mille dell'IRPEF.

AVCPASS In attuazione della determina AVCP 22 maggio 2013, secondo le specifiche tecniche ivi indicate ed in linea con la legge 190/2012 e il Dlgs 33/2013, è stato approntato e realizzato un sistema informatico di Ateneo al fine di consentire la pubblicazione on line dei dati relativi ai contratti pubblici e la relativa trasmissione all'Autorità di Vigilanza. Il data set realizzato è presente sul sito web dell'Ateneo

http://www.trasparenza.uniparthenope.it/trasparenza/XML/AVCP/dataset_avcp_uniparthenope.xml

CSA ai sensi dell'OdS n. 1 del 31/1/2013 è stato istituito un gruppo di lavoro per la sistemazione informatica della carriera e la definizione del fascicolo pensionistico, finalizzato all'aggiornamento della posizione assicurativa. Attraverso la sistemazione e l'aggiornamento della posizione assicurativa individuale si è teso ad assicurare omogeneità e corrispondenza tra la documentazione cartacea in possesso degli uffici e le elaborazioni informatiche.

E-learning Attraverso la realizzazione di una piattaforma informatica si consente la divulgazione scientifica e accademica anche al di fuori delle aule universitarie.

Elezioni: in seguito ai dettami della legge 240/2010, con cui è stato riorganizzato il personale accademico, si è provveduto, tramite il bando n. 484 del 23 maggio 2013, ad indire le elezioni dei sette Direttori dei Dipartimenti per il triennio 2013/2016.

Inventario/Trasloco: a seguito dell'istituzione dei Dipartimenti, che hanno sostituito le precedenti "Facoltà", dal luglio 2013, ci sono state modifiche logistiche e spostamenti che hanno reso necessario disporre ed organizzare il trasloco degli uffici verso la nuova sede di via Generale Parisi e l'inventario dei beni in esso contenuti.

Selezioni per Scienze Motorie: tale attività, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione, è consistita nell'apporto lavorativo a tutte le attività inerenti alle selezioni per il corso di laurea in Scienze Motorie. Il corso è a numero programmato e l'accesso avviene a seguito di apposita selezione, basata su quiz a risposta multipla di cultura generale, e atti a verificare la predisposizione dei candidati agli insegnamenti del Corso di Laurea. Il bando della selezione è pubblicato nell'Albo ufficiale dell'Ateneo e sulle pagine web del sito uniparthenope.it

Segreteria GISS Esse3: A seguito del passaggio dal vecchio programma GISS al nuovo Esse3, utilizzati nelle segreterie studenti dell'Ateneo, con decreto del Direttore Generale n. 7 del 13 febbraio 2013, è stata disposta la trasmigrazione di tutti i dati e degli interi archivi informatici.

U-Gov è il progetto che vede la realizzazione di un progetto informatico integrato per la governance degli atenei, finalizzato alla definizione di obiettivi, strategie e mezzi per il raggiungimento dei risultati e del loro monitoraggio.