

CRITERI PER LA ATTRIBUZIONE DI INCENTIVI AL PERSONALE CSIAF DA PROPORRE ALLA ATTENZIONE DEL DIRETTORE TECNICO.

I Responsabili degli Uffici CSIAF, in occasione della Riunione del 2 Maggio 2006, approvano il presente documento, indirizzato al Direttore Tecnico, per proporre i criteri per la individuazione delle figure professionali, all'interno della organizzazione dello CSIAF, da ritenersi idonee alla eventuale attribuzione di indennità o incentivi.

Riferimenti normativi:

- D.P.R. 165/2001
- Art.24 del c.c.n.l. del 9.8.2000
- Art. 61, 62 e 63 del c.c.n.l. del 9.8.2000
- Art. 37 e 38 del c.c.n.l del 27/01/2005
- Decreto Dirigenziale n. 512 del 19/10/2001 – organigramma funzionale provvisorio e successive modifiche ed integrazioni.
- Verbal di istituzione delle figure professionali di Responsabile da parte dell'Amministrazione Centrale – Selezione interna per titoli e colloqui (anno 2002), mediante la quale venivano individuate le 8 posizioni di Responsabile dei Servizi.
- Delibera del C.d.G. n.10 del 2002 punto 3) – allegati 3.1 e 3.2 – Istituzione dei Servizi Informatici di Polo – e bandi relativi.
- Decreto Dirigenziale 416 del 23/12/2002 che individuava le figure professionali alle quali venivano attribuite le indennità di livello “R” ed “S” in base al Decreto n. 512 di cui sopra.

Sulla base dei riferimenti normativi sopra indicati ed in base alla esperienza e alla situazione organizzativa e gestionale attuale dello CSIAF, si propone al Direttore Tecnico di adottare i seguenti criteri per l'eventuale attribuzione di indennità o incentivi.

Si fa riferimento alla possibilità di concedere le seguenti tipologie di indennità:

1. Indennità **di Posizione** (modulata su 3 fasce) e **di Risultato**, così come previsto dagli artt. 37 e 38 del c.c.n.l. del 27/01/2005.
2. Indennità **di Responsabilità** e **di Funzione Specialistica** così come previste dall'art.63 del c.c.n.l. del 9/08/2000.

La modalità proposte per decidere se e quale indennità attribuire a ciascuno sono le seguenti:

INDENNITÀ DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Criteri di assegnazione

Sono considerati aventi diritto coloro che, inquadrati nella categoria EP, attualmente ricoprono le posizioni di Responsabile degli Uffici a suo tempo individuati con Decreto n. 512 del 19 ottobre 2001 e successive integrazioni e modificazioni e coloro ai quali, all'interno degli uffici stessi, siano stati attribuiti incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali, come previsto dall'art. 37 comma 1 del c.c.n.l. Del 27/01/05.

Gli Uffici, allo stato attuale, risultano essere:

- 1) Ufficio Siti Web
- 2) Ufficio Servizi All'utenza

- 3) Ufficio Qualità e Sicurezza
- 4) Ufficio Sviluppo Risorse, Controllo Gestione, Acquisti
- 5) Ufficio Progetto E- Learning e Formazione
- 6) Ufficio Server Farm
- 7) Ufficio Servizi di Rete
- 8) Ufficio Sistemi Informativi e processi
- 9) Ufficio Produzione Contenuti Multimediali
- 10) Ufficio Servizi Statistici
- 11) SIP di Polo - Sesto Fiorentino
- 12) SIP di Polo – Scienze Sociali
- 13) SIP di Polo – Biomedico-Tecnologico
- 14) SIP di Polo – Scientifico-Tecnologico
- 15) SIP di Polo - Centro Storico 1

N.d.r.

Si fa notare che l'ufficio SIP di Polo – Sesto Fiorentino – non esiste ufficialmente, mentre, di fatto, esiste una figura professionale, a suo tempo nominata “*Tecnico di Fiducia dell'Amministrazione*” ai sensi del Contratto di Gestione e Manutenzione del sistema di Telecomunicazioni del Polo di Sesto, che svolge in completa autonomia, coadiuvato da un collaboratore a progetto, a tutti gli effetti le piene funzioni di un Responsabile SIP di Polo.

Dal momento che i SIP di Polo sono stati istituiti con l'intento di avvicinare, anche sotto il profilo logistico, lo CSIAF all'utenza finale, soprattutto quella periferica, e considerata l'avvenuta unione amministrativa, ma non quella geografica, dei Poli di Sesto ed Agraria, il distacco di Sesto Fiorentino deve essere considerato autonomo alla stregua degli altri uffici SIP.

Si suggerisce pertanto di procedere con urgenza alla conferma dell'esistenza di tale ufficio distaccato ed alla relativa nomina del Responsabile.

Criteri di Quantificazione

In base a quanto previsto dall'art. 38 comma 1 del c.c.n.l. Del 27/01/05 vengono individuate tre diverse fasce di incentivazione che riteniamo debbano essere comprese tra i seguenti valori:

- fascia R1 dal valore minimo di Euro 3.099,00 annui al massimo di Euro 5.000,00 annui;
- fascia R2 dal valore minimo di Euro 5.000,00 annui al massimo di Euro 8.500,00 annui;
- fascia R3 dal valore minimo di Euro 8.500,00 annui al massimo di Euro 12.912,00 annui;

Si ritiene opportuno che l'incentivo debba essere erogato nella misura massima prevista per ciascuna fascia di incentivazione.

L'attribuzione ai Responsabili dei vari uffici delle indennità R2 ed R3 deve essere stabilita sulla base dei seguenti criteri:

- livello di importanza strategica per i servizi erogati dall'Ufficio.
- numero di persone assegnate a qualsiasi titolo all'Ufficio.
- livello di criticità dei servizi erogati dall'Ufficio.
- necessità di estensione oraria della copertura del servizio.
- livello di complessità dei servizi da erogare.
- bacino di utenza inteso come numero di utenti o di UADR con i quali l'ufficio ha o può avere relazioni dirette.

INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ

Le posizioni alle quali spettano le indennità di tipo R sono riferibili tutte alla Categoria EP. Le indennità R1, R2, R3 costituiscono solo modulazioni della indennità R e corrispondono a diversi livelli economici della Retribuzione di Posizione e di Risultato all'interno della Categoria EP.

A coloro che, pur rivestendo posizioni a cui è associata una indennità R, oppure ai quali siano stati attribuiti incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali, ma non abbiano un inquadramento giuridico-economico di Categoria EP, è attribuita l'indennità prevista dall'art. 63 del CCNL 9.8.2000.

Tale indennità dovrebbe essere commisurata alla differenza tra la retribuzione, ivi compresa la Retribuzione di Posizione e di Risultato, che spetterebbe ad un dipendente di Categoria EP1 che ricoprisse identica posizione di responsabilità e la retribuzione attribuita dal CCNL vigente alla posizione iniziale della Categoria di appartenenza.

Dovendo tuttavia tenere conto dei limiti definiti dal comma 4 dell'art. 63 sopracitato, tale indennità dovrà essere assegnata al valore massimo ivi previsto.

INDENNITÀ DI FUNZIONE SPECIALISTICA

In base a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 63 del CCNL 9.8.2000 saranno individuate dal Dirigente, dietro indicazione dei rispettivi Responsabili, in base alle finalità istituzionali, quelle figure professionali che sono incaricate di svolgere attività che comportano particolare specializzazione e/o richiedono una particolare qualifica professionale, alle quali attribuire l'indennità di tipo S, in base ai criteri di seguito descritti.

In base al comma 6 dell'art. 63 del CCNL 9.8.2000 *i criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni e funzioni di cui al comma 1 sono definiti dalle amministrazioni*, pertanto, al fine di motivare ed incentivare la produttività del personale, si ritiene utile suggerire alla Dirigenza di individuare le persone a cui attribuire le funzioni specialistiche non solo in base a criteri premianti le conoscenze e le capacità, ma anche di valutare positivamente la disponibilità dei singoli soggetti a far fronte a situazioni impreviste e di emergenza.

Premesso che nello CSIAF operano unità di personale sia di area Amministrativa che di area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati e che in quest'ultima area operano due tipologie di professionalità ben distinte, una soprattutto connessa alla Elaborazione Dati (sistemisti, sviluppatori di applicativi, esperti di rete ecc. ecc.), l'altra più vicina all'Area Tecnico-Scientifica (esperti in produzioni televisive e multimediali, siti web ecc. ecc.), occorre suddividere i criteri di valutazione in tre diverse categorie specifiche alle tre aree.

Criteri specifici per il personale di area Elaborazione Dati:

- la capacità di svolgere i compiti affidati in autonomia con affidabilità riguardo al livello di risoluzione dei problemi e al livello di soddisfazione dell'utenza.
- la capacità e la disponibilità o meno della persona ad espletare compiti non abitualmente propri, ma normalmente espletati dagli altri colleghi dello stesso ufficio.
- la approfondita conoscenza e la capacità o meno di utilizzare software specialistici ad elevata complessità e/o strumentazione ad elevato contenuto tecnologico.
- la ampia conoscenza e la capacità di utilizzo di sistemi hardware e software diversificati.
- la capacità e la disponibilità o meno della persona ad effettuare auto-formazione, mantenendosi costantemente aggiornato all'evoluzione tecnologica del settore di sua competenza.

Criteri specifici per il personale di area Tecnico-Scientifica:

- la capacità di svolgere i compiti affidati in autonomia con affidabilità riguardo al livello di risoluzione dei problemi e al livello di soddisfazione dell'utenza.
- la capacità e la disponibilità o meno della persona ad espletare compiti non abitualmente propri, ma normalmente espletati dagli altri colleghi dello stesso ufficio.
- la approfondita conoscenza e la capacità o meno di utilizzare software specialistici ad elevata complessità e/o strumentazione ad elevato contenuto tecnologico finalizzata alla produzione di contenuti multimediali, alla realizzazione di siti web, o alla analisi statistica.
- la capacità e la disponibilità o meno della persona ad effettuare auto-formazione, mantenendosi costantemente aggiornato all'evoluzione tecnologica del settore di sua competenza.

Criteri specifici per il personale di area Amministrativa:

- la capacità di svolgere i compiti affidati in autonomia con affidabilità riguardo al livello di risoluzione dei problemi e al livello di soddisfazione dell'utenza.
- la capacità e la disponibilità o meno della persona, ad espletare compiti non abitualmente propri, ma normalmente espletati dagli altri colleghi dello stesso Ufficio.
- la capacità di svolgere i compiti affidati in autonomia con affidabilità riguardo al rispetto delle scadenze previste da norme e/o da atti negoziali e alla precisa e puntuale conduzione del procedimento amministrativo assegnato.
- la capacità e la disponibilità o meno della persona ad effettuare auto-formazione, mantenendosi costantemente aggiornato all'evoluzione normativa del settore di sua competenza.

Alle persone così individuate si propone di attribuire la indennità di tipo S, nell'importo massimo erogabile, tenendo conto dei limiti previsti dal comma 4 dell'art. 63 del CCNL 9.8.2000

Inoltre, tenuto conto che una parte del personale è stato già sottoposto a valutazione ed ha ottenuto l'idoneità per l'inquadramento alla categoria superiore in base all'art. 57 del c.c.n.l. , ma non ne ha potuto usufruire a causa della mancata disponibilità di fondi da parte dell'amministrazione, si ritiene giusto attribuire a questi una indennità, almeno nella misura tale da compensare la differenza retributiva tra la posizione rivestita nella categoria di appartenenza e quella iniziale della categoria immediatamente superiore, e comunque non superiore al massimo consentito dal citato art. 63 del CCNL del 9/8/2000.

I Responsabili Uffici CSIAF

Estratto dal C.C.N.L. del 9/8/2000:

ART. 61 - CONFERIMENTO E REVOCA DI INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP

1. Le amministrazioni possono conferire al personale della categoria EP, incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione.
2. Gli incarichi di cui al comma 1, fatti salvi quelli conferiti al personale di cui all'art. 51, secondo gli appositi atti convenzionali, sono conferiti dal Direttore Amministrativo o da altro organo individuato secondo gli ordinamenti delle amministrazioni - previa determinazione da parte delle amministrazioni di criteri generali - per un periodo non superiore a 5 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Tali criteri generali saranno oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9.
3. Per il conferimento degli incarichi le amministrazioni tengono conto – rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale della categoria EP.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
5. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono oggetto di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'Amministrazione, di cui deve essere data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 62. Le amministrazioni, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 4.
6. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa retribuzione accessoria, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni congrue con la categoria di appartenenza, nonché il diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima.

ART. 62 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria EP è composto dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale 21/5/96, compreso il compenso per il lavoro straordinario con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni di cui all'articolo 50 del presente CCNL, nonché dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di £. 6.000.000 ad un massimo di £. 25.000.000

annui lordi per tredici mensilità.

2. L'importo minimo di posizione di cui al comma 1 è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP. Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione, secondo quanto previsto dall'art. 61, comma 1. Ciascuna Amministrazione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata.

3. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 61, comma 5. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10 % e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

4. Al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato è destinato in ciascuna Amministrazione un apposito fondo, costituito come previsto dall'art. 70.

ART. 63 - INDENNITA' DI RESPONSABILITÀ

1. Le amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, individuano posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9.

2. A seguito della verifica di cui al comma 1, le amministrazioni, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, correlano alle posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1 un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

3. Al personale appartenente alla categoria D, possono inoltre essere conferiti specifici, qualificati incarichi di responsabilità - amministrative, ivi comprese quelle connesse alle funzioni di segretario di dipartimento, e tecniche - sulla base di criteri generali oggetto di informazione, e a richiesta di concertazione, con i soggetti sindacali di cui all'art. 9. Tali incarichi saranno retribuiti con un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

4. L'importo dell' indennità attribuita ai sensi del precedente comma è compreso tra un minimo di £. 2.000.000 ed un massimo di £. 10.000.000, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. La valutazione dei risultati è effettuata annualmente con le stesse modalità di cui all'art. 61, comma 5.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono attribuite a valere sulle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lett. b).

6. I criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni e funzioni di cui al comma 1 sono definiti dalle amministrazioni. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, che possono chiedere al riguardo un incontro.

7. Le amministrazioni attribuiscono ai dipendenti le posizioni e le funzioni di cui al comma 1 secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

8. Le indennità di cui ai precedenti commi cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità di cui ai commi 1 e 3.

ART. 37 - CONFERIMENTO E REVOCA DI INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP

1. Le Amministrazioni conferiscono al personale della categoria EP incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione.
2. Gli incarichi di cui al comma 1, fatti salvi quelli conferiti al personale di cui all'art. 28, secondo gli appositi atti convenzionali, sono conferiti dal Direttore amministrativo o da altro organo individuato secondo gli ordinamenti delle Amministrazioni - previa determinazione da parte delle Amministrazioni medesime di criteri generali - per un periodo non superiore a 5 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Tali criteri generali saranno oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 del ccnl 9.8.2000.
3. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto - rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale della categoria EP.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
5. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono oggetto di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'Amministrazione, di cui deve essere data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 del ccnl 9.8.2000. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui al successivo articolo. Le Amministrazioni, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 4.
6. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa retribuzione accessoria, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni previste dalla categoria di appartenenza, nonché il diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima.

ART. 38 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico del personale della categoria EP è composto dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione, articolata al massimo su tre fasce, e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni, e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 3.099 ad un massimo di euro 12.912 annui lordi per tredici mensilità e spetta anche al personale con incarichi di studio e/o di ricerca, previa opportuna ricognizione degli incarichi da parte del responsabile di settore al fine di pervenire ad un'omogenea graduazione delle posizioni stesse.
2. L'importo minimo di posizione di cui al comma 1 è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP. Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta

qualificazione o specializzazione. Ciascuna Amministrazione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata.

3. Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure su richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%.

4. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 37, comma 5. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10 % e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

5. Alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti, nonché la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi.

6. Al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato è destinato in ciascuna Amministrazione un apposito fondo, costituito come previsto dall'art. 62 del CCNL 9.8.2000.