



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

Il sottoscritto Pro Rettore Vicario Prof. Guido CRISTINI, a ciò espressamente autorizzato dal Magnifico Rettore ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.10.2008, sottoscrive in data odierna il presente documento la cui ipotesi – trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti – è stata definita e sottoscritta tra le parti trattanti in data 03.09.2012:

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2011-2013

**RIPARTIZIONE E FINALIZZAZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO  
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2012**

***IL PRESIDENTE***

***DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE***

**Prof. Guido Cristini**

Parma, 28 settembre 2012



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

## Le parti

**preso atto** del Contratto Collettivo Integrativo (CCIL) per il triennio 2011 – 2013 sottoscritto in data 16 novembre 2011;

**preso atto** del D.R. n. 358 del 8 maggio 2012 con il quale è stato aggiornato il Piano della Performance di Ateneo per l'anno 2012;

**preso atto**, delle seguenti risorse del fondo per il trattamento accessorio - anno 2011 – che risultano ancora da contrattare, così come è anche possibile rilevare dalla Tab. 15 del "Conto Annuale 2011" certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n° 10 del 28.06.2012 :

	lordo Ente	lordo dipendente
categoria EP	€ 26.060,00	€ 19.638,28
categorie B-C-D	€ 196.747,00	€ 148.264,51

**preso atto** della seguente consistenza del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo - per l'anno 2012 – calcolata al netto delle progressioni orizzontali, così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 16.05.2012 con verbale n° 8/2012:

FONDO CERTIFICATO anno 2012	lordo Ente	lordo dipendente
totale fondo 2012	€ 1.939.780,00	€ 1.461.778,45

di cui

categoria EP	€ 568.141,00	€ 428.139,41
categorie B-C-D	€ 1.371.639,00	€ 1.033.639,04

## convengono

di finalizzare alle aree di intervento sotto indicate, le risorse a fianco delle stesse riportate che andranno corrisposte agli interessati secondo i criteri generali di cui al CCIL triennale vigente, salvo per le parti espressamente indicate:

	FINALIZZAZIONE RISORSE ANNO 2012	lordo Ente	lordo dipendente
A	Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose	€ 139.199,65	€ 104.898,00
B	Trattamento economico accessorio CAT. B - C - D	€ 1.429.185,64	€ 1.077.005,00
C	Retribuzione di posizione e di risultato personale di Cat. EP	€ 594.201,00	€ 447.777,69
	<b>TOTALE</b>	<b>2.162.586,28</b>	<b>€ 1.629.680,69</b>



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Tenuto conto della progressiva contrazione delle risorse a disposizione, del disposto di cui all'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n° 122 del 30 luglio 2010 nella parte in cui stabilisce che *"le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto ai fini esclusivamente giuridici"*, nonché dell'attuale difficile contesto socio-economico le parti convengono, al fine di perseguire un principio di equità retributiva e/o sociale, limitatamente all'esercizio finanziario 2012 di destinare le risorse effettivamente disponibili, senza depauperare ulteriormente i vari fondi per il trattamento accessorio del personale, pari a € 5.000 all'integrazione dell'Indennità mensile (ex art. 88 comma 2 lettera f - CCNL del 16.10.2008"

Inoltre, in applicazione del disposto di cui al sopra richiamato art. 9, comma 1, del D.L. n° 78/2010, convertito con Legge n° 122 del 30 luglio 2010, tutte le indennità di seguito indicate – ad eccezione di quelle dovute per nuovi incarichi di responsabilità o funzioni specialistiche - dovranno essere corrisposte entro i limiti della retribuzione complessiva, ivi compreso il trattamento accessorio, spettante al lavoratore per l'anno 2010.

## **A) - Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose**

Le risorse allo scopo stanziate, pari a € 104.898,00 oltre oneri a carico Ente, sono così ripartite:

**Rischio Ordinario- art. 88 lettera c) CCNL del 16.10.2008 - : € 63.000,00**

<b>Gruppo Di Rischio</b>	<b>Indennità storica</b>	<b>Indennità ricalcolata ex ante in base alla disponibilità 2012</b>
III <sup>^</sup> gruppo di rischio	€ 619,75	€ 518,80
IV <sup>^</sup> gruppo di rischio	€ 433,82	€ 362,00
V <sup>^</sup> gruppo di rischio	€ 371,85	€ 309,75

**Indennità di turno:** € 2.100,00 per una indennità di € 300,00 annue, rapportate al servizio prestato

**Autisti del Rettorato: € 20.000,00**

**Esigenze imprevedibili e straordinarie di Ateneo: € 14.500,00** che - al costo medio orario di € 14,5 - corrispondono a n° 1.000 ore, per la costituzione di un fondo di riserva dell'Amministrazione per la salvaguardia di particolari situazioni imprevedibili e di emergenza.

**Indennità per Lavoro Disagevole: € 5.298 circa**

Fermo restando i criteri generali e quanto di fatto occorrente per la corresponsione dell'indennità individuata per la custodia e cura di animali (stabulari), che alla data odierna si ipotizza in € 1.575,00, la disponibilità rimanente andrà corrisposta, nella cifra calcolata ex ante, per i compiti di seguito indicati:



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

1. *(custodia e cura di animali: indennità annua di € 200,00 oltre € 10,00 per ogni giorno di sabato, domenica festivi o notte lavorata);*
2. compiti istituzionali che vanno garantiti con continuità anche nelle giornate festive (Osservatorio Meteorologico e Orto botanico): indennità annua di € 164,77;
3. attività presso l'Ufficio Postale: indennità annua di € 717,23;
4. gestione zone verdi: indennità annua di € 717,23;
5. trasporto azoto liquido e smaltimento materiale ingombrante: indennità annua di € 717,23.

Per l'anno 2012 tutte le indennità di cui sopra andranno corrisposte nei limiti dello stanziamento previsto, nonché nei limiti normativi sopra richiamati.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

## **B) - Retribuzione di Posizione e di risultato Cat. EP – art. 76 del CCNL 16.10.2009 - :**

Premesso che:

- l'Amministrazione ha dato informazione che, anche per l'anno 2012, saranno utilizzati i criteri già individuati per gli anni precedenti e le relative tipologie di incarico (vd. allegato n. 1) nelle more della ridefinizione delle strutture organizzative dell'Ateneo;

le parti concordano che, fermo restando tutti gli altri criteri generali di cui al CCIL vigente :

- 1) la retribuzione di risultato, riconosciuta nella misura del 10% della retribuzione di posizione, sarà corrisposta entro il mese di luglio solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione resa dall'interessato mediante la compilazione della scheda, individuata dal Piano della Performance, aggiornamento 2012, che viene allegata al presente CCIL (all. n° 3);
- 2) la prestazione resa, rispetto agli obiettivi assegnati è valutata nella prima parte della scheda strutturata. Nell'attuale fase sperimentale del processo di valutazione nonché a fronte delle rilevanti modifiche organizzative in atto il singolo obiettivo è considerato:
  - **raggiunto** se la misura assume un valore uguale al valore target tenuto conto di uno scarto da esso massimo del 20%.
  - **parzialmente raggiunto** se la misura assume un valore rispetto al valore target superiore o uguale al 50% ed inferiore all'80%.

All'obiettivo raggiunto viene assegnato un punteggio uguale al peso.

All'obiettivo parzialmente raggiunto viene assegnato un punteggio pari alla metà del peso.

All'obiettivo non raggiunto viene assegnato un punteggio uguale a zero.

- 3) a seguito della valutazione finale:  
se il risultato complessivo della scheda è > a 50 punti: spetta il 10% della retribuzione di risultato;



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

se il risultato complessivo della scheda è  $\leq$  a 50 punti: non spetta la retribuzione di risultato.

Le retribuzioni di posizione e di risultato andranno corrisposte nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3.

## **C) - Trattamento economico accessorio Cat. B – C – D**

### **C1) - Indennità di responsabilità - ex art. 91 CCNL 16.10.2008 - commi 3 e 4 –**

Per l'erogazione della relativa indennità di responsabilità al personale di **Categoria D**, cui siano stati affidati con specifico provvedimento rettorale qualificati incarichi di responsabilità, viene finalizzata la somma di € 279.000,00 (oltre oneri a carico Ente) + € 61.000,00 (oltre oneri a carico Ente) **per l'affidamento di eventuali ulteriori incarichi aggiuntivi.**

L'indennità, ex art 91 comma 4 del CCNL 16.10.2008, nelle more della ridefinizione delle strutture organizzative dell'Ateneo, anche per l'anno 2012 rimane parametrata in base alle seguenti classi già individuate negli anni precedenti, ed andrà corrisposta agli interessati, con l'esclusione della prima e quinta classe, nella misura percentuale consentita dalle risorse stanziare, oltre l'indennità mensile e l'indennità di produttività spettante :

#### **art. 91 comma 3 e 4:**

<b>indennità storiche</b>	<b>Indennità ricalcolate ex ante in base alla disponibilità 2012</b>
prima classe: € 5.165,00	<b>€ 5.165,00</b>
seconda classe: € 3.280,00	<b>€ 2.600,59</b>
terza classe: € 2.505,00	<b>€ 1.986,13</b>
quarta classe: € 1.731,00	<b>€ 1.372,44</b>
quinta classe: € 1.033,00	<b>€ 1.033,00</b>

In applicazione dell'art. 91 comma 4) del CCNL del 16.10.2008 un terzo dell'indennità, quantificata come sopra esposto, sarà corrisposto entro il mese di luglio solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione resa dall'interessato, mediante la compilazione della scheda individuata dal Piano della Performance, aggiornamento 2012, allegata al presente CCIL (all. n° 3).

Per quanto attiene la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, la valutazione finale e la correlazione alla quota dovuta di un terzo dell'indennità si applica quanto previsto al precedente punto **B)** commi 2) e 3).

Per l'anno 2012 l'indennità di responsabilità di cui sopra andrà corrisposta nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

### **C2) - Indennità di responsabilità - ex art. 91 CCNL 16.10.2008 - comma 1 –**



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Per l'erogazione dell'indennità prevista dall'art 91 comma 1 del CCNL 16.10.2008 al personale di **Categoria B-C-D**, cui siano state affidate funzioni specialistiche e di responsabilità, viene finalizzata la somma di **€ 130.000,00** (oltre oneri a carico Ente) + **€ 39.000,00** (oltre oneri a carico Ente) **per l'affidamento di eventuali ulteriori incarichi aggiuntivi.**

Anche tale indennità, nelle more della ridefinizione delle strutture organizzative dell'Ateneo, per l'anno 2012 rimane parametrata in base alle seguenti classi già individuate negli anni precedenti e sarà corrisposta agli interessati nella misura percentuale permessa dalle risorse stanziare, oltre l'indennità mensile e l'indennità di produttività spettante :  
**art 91 comma 1:**

<b>indennità storiche</b>	<b>Indennità ricalcolate ex ante in base alla disponibilità 2012</b>
prima classe: € 1.000,00	<b>€ 865,45</b>
seconda classe: € 700,00	<b>€ 605,82</b>
terza classe: € 300,00	<b>€ 259,64</b>

Resta in vigore la graduazione degli incarichi e delle funzioni specialistiche e di responsabilità, tra le classi sopra citate, già a suo tempo effettuata.

La quota di un terzo dell'indennità in oggetto, soggetta a valutazione in analogia con quanto previsto dall'art. 91, comma 4, del CCNL, sarà corrisposta entro il mese di luglio solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione resa, mediante la compilazione della scheda individuata dal Piano della Performance, aggiornamento 2012, allegata al presente CCIL (all. n° 3).

Per quanto attiene la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, la valutazione finale e la correlazione alla quota dovuta di un terzo dell'indennità si applica quanto previsto al precedente punto **B)** commi 2) e 3).

Per l'anno 2012 l'indennità di responsabilità di cui sopra andrà corrisposta nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3.  
Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

### **C3) - Indennità mensile (ex art. 88 comma 2 lettera f - CCNL del 16.10.2008 )**

Le parti finalizzano all'indennità in oggetto la somma di **€ 408.000,00** oltre gli oneri a carico dell'Ente.

Per l'anno 2012 l'indennità di cui sopra andrà corrisposta bimestralmente sempre nei limiti dello stanziamento previsto, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa

**C4) – Indennità di produttività (ex art. 88 comma 2 lettera d e art. 81 comma 1 - CCNL del 16.10.2008 )**

Le parti finalizzano all'indennità in oggetto la somma di € 160.030,00, oltre gli oneri a carico dell'Ente, che andrà corrisposta in parti uguali a tutto il personale tecnico amministrativo di cat. B-C e D.

L'indennità di produttività, correlata alla prevista valutazione dei comportamenti, sarà corrisposta entro il mese di luglio solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la scheda individuata dal Piano della Performance, aggiornamento 2012, allegata al presente CCIL (scheda all. n° 4) debitamente compilata e sottoscritta.

A seguito della valutazione finale:

- se il risultato della scheda è  $\leq$  a 5 punti : non spetta alcuna indennità correlata
- se il risultato della scheda è  $\geq$  a 5 punti: spetta la quota dovuta.

Per l'anno 2012 l'indennità di cui sopra andrà corrisposta nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché dei limiti normativi richiamati a pag. 3.

Eventuali cifre non utilizzate o non utilizzabili confluiranno nell'indennità di produttività, previo confronto con la parte sindacale.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

Per ogni istituto soggetto a valutazione si richiamano le linee guida individuate nel "Piano della Performance Triennio 2011-2013" aggiornamento 2012.

Per quanto non espressamente indicato, restano vigenti i criteri generali di cui al CCIL triennale vigente, sottoscritto in data 16. 11.2011.

**Per la delegazione di Parte Pubblica:**

Prof. Guido CRISTINI

Dr.ssa Silvana ABLONDI

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The first signature is for Prof. Guido CRISTINI and the second is for Dr.ssa Silvana ABLONDI. Each signature is written over a horizontal line.

**La delegazione di Parte Sindacale:**

- R.S.U.:



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

CAVAZZINI Giovanna

\_\_\_\_\_

CECCATO Evelina

*Evelina Ceccato*

DRAGONE Patrizia

*Patrizia Dragone*

DI LORENZO Guido

*Guido Di Lorenzo*

FERRARI Franco

*Franco Ferrari*

FERRARI Simona

*Simona Ferrari*

FUGANTI Anna Maria

\_\_\_\_\_

GHILLANI Mario

\_\_\_\_\_

MOISE' Caterina

\_\_\_\_\_

POLETTI Silvia

*Silvia Poletti*

SCOPELLITI Caterina

*Caterina Scopelliti*

TOTARO Lucia

*Lucia Totaro*

## Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:

\_\_\_\_\_ su designazione Sindacato Flc CGIL

PINARDI Gian Luca  
Sindacato CISL

*Gian Luca Pinardi*

MANINI Maurizio  
Sindacato UIL

*Maurizio Manini*

NORI Vincenzo  
Sindacato CISAPUNI

*Vincenzo Nori*

7. BERTANI Milla  
Sindacato CSA della CISAL

*Milla Bertani*





# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

FRANCO FERRARI

su designazione Sindacato USB P.I.

A handwritten signature in cursive script, reading "Franco Ferrari", written over a horizontal line.

Parma, 3 settembre 2012



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Allegato n° 1)

## CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AL PERSONALE DELLA CAT. EP – ANNO 2012

Premesso che:

- con il provvedimento rettorale n° 758 del 16.05.2005 sono state definite le linee fondamentali di organizzazione delle strutture amministrative e tecniche dell'Università di Parma ed individuate le tipologie organizzative ed i modi ed i criteri del conferimento della titolarità delle stesse;
- la struttura organizzativa dell'Ateneo è stata successivamente integrata e modificata con il D.R. n° 325 del 20.04.2009 e s.m.i.;

Considerato che

l'Amministrazione, nelle more della ridefinizione delle strutture organizzative dell'Ateneo, ritiene di riproporre, anche per l'anno 2012, i criteri già individuati e le seguenti tipologie di incarico:

### FASCIA A

incarichi di particolare complessità che comportano la responsabilità gestionale di una struttura complessa e che presuppongono il possesso di:

- abilitazione all'esercizio della professione di avvocato, architetto o ingegnere, indispensabili per l'incarico affidato;
- elevata qualificazione professionale che comporta responsabilità patrimoniale di massimo grado, una complessa gestione amministrativa e di coordinamento della struttura di riferimento ed un elevato livello di responsabilità, di competenze e di funzioni attribuite di particolare interesse dell'Amministrazione

### FASCIA B:

incarichi di media complessità che comportano anche disgiuntamente:

- la responsabilità gestionale di una struttura complessa, anche dal punto di vista contabile che tenga conto dei fondi gestiti, articolata in più sotto unità per cui si rende necessario il coordinamento delle varie fasi del procedimento amministrativo e/o tecnico;



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

- responsabilità di supporto alla ricerca e/o alla didattica, che comporta elevata qualificazione professionale e specializzazione;

## FASCIA C:

incarichi complessi svolti in una struttura, ivi compresi i laboratori, per la quale esiste la responsabilità gestionale e di supporto alla ricerca e alla didattica, ma con ordinaria responsabilità e semplice articolazione e che comunque comporta una notevole qualificazione e specializzazione.

L'Amministrazione propone altresì la seguente graduazione della retribuzione di posizione spettante al personale di cat. EP cui sono affidati incarichi correlati a particolari responsabilità gestionale ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione agli albi professionali sopra individuati o comunque alta qualificazione o specializzazione:

fascia A: € 10.330,00

fascia B: € 6.198,00

fascia C: € 4.649,00

Quanto sopra fatto salvo l'importo minimo di posizione, pari a € 3.099,00= definito dall'art. 76 comma 1 del CCNL sottoscritto il 16.10.2008.



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Allegato n° 2)

## **TIPOLOGIE DI ASSENZA FACOLTATIVA NON RETRIBUITA CHE CONCORRONO AL CORRETTIVO DELL'INCENTIVAZIONE DOVUTA**

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>CODICI SOLARI</b>
PRIMI 10 GG di MALATTIA	1022
Aspettativa per carica elettiva L. 267/00	824
Comando presso altro Ente	44
Aspettativa non retribuita altra esperienza lavorativa art. 18 L. 183/2010	1078
Aspettativa per motivi di famiglia senza assegni	160
Aspettativa art. 17 CCNL senza assegni (periodo di prova presso altra amm.ne pubblica) e altra attività lavorativa	74 – 133 - 331
Aspettativa per nomina Presidente Ente Pubblico	66
Assenza fac. post-parto no stip	1008
Permessi per partecipazione a concorsi od esami non retribuito per i CTD	038
Assenza facoltativa per malattia figli sino a 3 anni (senza retribuzione)	1016
Sciopero	045 – 046
Congedo per motivi di studio senza assegni	252
Congedo per formazione (art 5 L.53/2000 e art 13 CCNL)	182
Sospensione temporanea e/o cautelare dal servizio – Sospensione disciplinare	299 – 255 – 047 - 1046
Sanzione disciplinare	298
Dottorato non retribuito	46 - 829
Aspettativa art. 90 Dlgs 267/00	222
Aspettativa funzioni amm. Ente locale Dlgs 267/00	233
Aspettativa art. 19 Dlgo 165	080
Vigile del fuoco volontario DPR 76/04	217



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Allegato n° 3)

## SCHEDA DEL PERSONALE CUI SONO ASSEGNATE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, FUNZIONI SPECIALISTICHE E DI RESPONSABILITA'

PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE: ANNO 2012

### SEZIONE ANAGRAFICA

DIPENDENTE	Cognome
	Nome
POSIZIONE	Area / Struttura
	Incarico / Funzione
	Categoria

### DESCRIZIONE OBIETTIVI

	Obiettivi	Indicatori	Peso	Target
1				
2				
3				
4				

Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile  
\_\_\_\_\_

Firme:

Il Dipendente  
\_\_\_\_\_



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

## DESCRIZIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE

Obiettivi	Indicatori	Peso	Target	Misura	Raggiungimento	Punteggio	
1					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto		
2					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto		
3					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto		
4					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto		
		100%				Tot.	

\_\_\_\_\_ (totale punteggio)/2 = \_\_\_\_\_ (valutazione ponderata)

### 1) Comunicazione e leadership (Circolazione delle informazioni e condivisione degli obiettivi con i collaboratori e team working)

	Punti
1. Si lamenta l'assenza di adeguate informazioni	0
2. Le informazioni sono reperite con fatica da parte dei collaboratori	3
3. Le informazioni sono trasmesse in modo formale senza esplicite istruzioni	6
4. Si ha condivisione di informazioni e di obiettivi	8
5. Si ha piena condivisione di informazioni e di obiettivi	10
Non valutabile	

### 2) Capacità di pianificare e programmare le attività (uso di metodi di programmazione e controllo delle attività e dei tempi di realizzazione) e rispetto dei termini

	Punti
1. Spesso si accumulano ritardi nel lavoro	0
2. Si ha una costante necessità di riprogrammare il lavoro e le priorità	6
3. Si dispone di un piano di lavoro	12
4. Le attività sono sistematicamente programmate	16
5. Si sviluppano sistematici report sullo stato di avanzamento dei vari lavori	20
Non valutabile	



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

## 3) Promozione del cambiamento e del servizio all'utenza (Impegno in iniziative innovative)

	Punti
1. Nessun apporto all'innovazione	0
2. Modesti apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro	3
3. Apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro	6
4. Ricerca di innovazioni nelle modalità di svolgimento del proprio lavoro a beneficio dell'efficienza e della qualità	8
5. Portatore di progetti innovativi intersettoriali	10
Non valutabile	

## 4) Collaborazione con colleghi di altri settori e strutture

	Punti
1. Difficoltà di collaborazione sia nei tempi sia nei contenuti	0
2. Collabora evidenziando le difficoltà e i vincoli per il raggiungimento dell'obiettivo	3
3. Collabora mettendo in evidenza il ruolo della sua unità organizzativa	6
4. Collabora aiutando i colleghi a operare al meglio per il raggiungimento degli obiettivi	8
5. Collabora in modo sistematico apportando idee originali che favoriscono l'integrazione	10
Non valutabile	

TOTALE PUNTEGGIO COMPORAMENTI \_\_\_\_\_

## Eventuali osservazioni del dipendente

--

Data \_\_\_\_\_

Firme:

Il responsabile    Il dipendente

\_\_\_\_\_



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Allegato n° 4)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D

PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE: ANNO 2012

### SEZIONE ANAGRAFICA

DIPENDENTE	Cognome
	Nome
	Area / Struttura
	Categoria

	Parametri di valutazione	Livello di Performance	punteggio
1)	Il dipendente ha svolto i compiti assegnati gestendo tempi e risorse a propria disposizione in modo:	<input type="radio"/> Non adeguato <input type="radio"/> Migliorabile <input type="radio"/> Adeguato <input type="radio"/> Elevato	0 1 2 3
2)	Il dipendente ha dimostrato di saper lavorare in differenti situazioni, adattandosi alle esigenze del contesto in modo:	<input type="radio"/> Non adeguato <input type="radio"/> Migliorabile <input type="radio"/> Adeguato <input type="radio"/> Elevato	0 1 2 3
3)	Il dipendente ha dimostrato capacità di lavoro con un grado di autonomia e di responsabilità richiesta dalla categoria di appartenenza	<input type="radio"/> Non adeguato <input type="radio"/> Migliorabile <input type="radio"/> Adeguato <input type="radio"/> Elevato	0 1 2 3
<b>TOTALE</b>			





# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Eventuali osservazioni del dipendente

Large empty rectangular box for observations.

Data \_\_\_\_\_

Firme:

Il responsabile

Il dipendente

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_