

ESTRATTO VERBALE n. 3 del Consiglio di Amministrazione
Adunanza ordinaria del 21 febbraio 2018

L'anno duemiladiciotto, il giorno ventuno del mese di febbraio alle ore 15:10 presso una sala del Rettorato della sede Centrale della Università degli Studi di Perugia, a seguito di convocazione con nota rettorale in data 13.02.2018 prot. n. 10599 inviata a tutti i componenti mediante posta elettronica, si è riunito in seduta ordinaria il Consiglio di Amministrazione per trattare il seguente ordine del giorno:

omissis

16. Accordi di adozione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità - Autorizzazione alla sottoscrizione;

omissis

Presiede la seduta il Magnifico Rettore, Prof. Franco MORICONI.

Assume le funzioni di Segretario verbalizzante, in forza del D.R. n. 1749 del 19.9.2012, la Dott.ssa Alessandra DE NUNZIO, Responsabile dell'Area Supporto Programmazione Strategica e operativa, Organi collegiali e qualità coadiuvata dalla Dott.ssa Antonella FRATINI, Responsabile dell'Ufficio Organi Collegiali.

Partecipa ai lavori senza diritto di voto, ai sensi dell'art. 17 comma 3 dello Statuto, il Direttore Generale, Dott.ssa Tiziana BONACETO.

Il Presidente, con il supporto del Segretario verbalizzante, verifica il *quorum strutturale* ai fini della validità della seduta in conformità all'art. 56, comma 1, dello Statuto.

I componenti dell'Organo sono pari a 10.

Risultano presenti:

- il Prof. Franco COTANA, componente interno rappresentante Area "Agraria, Veterinaria e Ingegneria,
- la Prof.ssa Cynthia ARISTEI, componente interno rappresentante Area "Medicina",
- il Prof. Fausto ELISEI, componente interno rappresentante Area "Scienze e Farmacia",
- il Prof. Mauro BOVE, componente interno rappresentante Area "Economia, Sc. Politiche e Giurisprudenza,
- il Prof. Gianluca GRASSIGLI, componente interno rappresentante Area "Lettere e Scienze della Formazione",
- il Dott. Mauro AGOSTINI, componente esterno,
- il Dott. Massimo BUGATTI, componente esterno,
- il Sig. Lorenzo GENNARI, rappresentante degli studenti,
- il Sig. Edoardo PELLICCIA, rappresentante degli studenti.

Il Presidente, dopo aver constatato la presenza del numero legale ai fini della validità della seduta ovvero di 10 Consiglieri su 10 componenti l'Organo, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

^^^



omissis

Delibera n. 14

Consiglio di Amministrazione del 21 febbraio 2018

Allegati n. 2 (sub lett. G)

O.d.g. n. 16) Oggetto: Accordi di adozione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità - Autorizzazione alla sottoscrizione.

Dirigente Responsabile: Ripartizione del Personale

Ufficio istruttore: Area P.T.A. – Ufficio Relazioni Sindacali

IL PRESIDENTE

Visto il D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss. modifiche e integrazioni;

Visti in particolare gli artt. 40 e 40-bis del richiamato D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001;

Visto il D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009;

Visto il D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017;

Visto il D.lgs. 74 del 25.05.2017;

Visto lo Statuto di Ateneo emanato con D.R. n. 889 del 28.05.2012 e ss. modifiche e integrazioni;

Atteso che con la presente proposta di delibera vengono sottoposti all'approvazione di questo consesso le ipotesi di contratti decentrati integrativi di adozione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità rispettivamente ricondotte nell'ambito delle funzioni attribuite al personale con qualifica dirigenziale e in talune figure del personale di categoria Ep, D e C del comparto Università;

Atteso che, per la dirigenza, vengono rimessi di seguito i vigenti riferimenti contrattuali;

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002/2005 - biennio economico 2002/2003 e 2004/2005 - sottoscritti il 5.03.2008;

Visto, in particolare, l'art. 4 del C.C.N.L. 2002/2005 citato, il quale alla lettera d) individua tra le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa, la "graduazione delle funzioni dirigenziali";

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzione ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006/2009 - biennio economico 2006/2007 e 2008/2009 - sottoscritti il 28.7.2010;

Visto in particolare l'art. 23 del richiamato C.C.N.L. 2006/2009 del 28.07.2010 relativo alla "Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali" che dispone "1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive, entro i

seguenti valori annui lordi, a regime, comprensivi della tredicesima mensilità: da un minimo di € 11.778,61, [rideterminato in € 12.155,61 per effetto del CCNL del 28.07.2010] che costituisce la parte fissa di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo di € 45.348,31. 2. Il valore della retribuzione di posizione indicato nel comma 1 può essere elevato entro il limite massimo del 15% dello stesso dalle Amministrazioni, ove dispongano delle relative risorse nell'ambito del fondo dell'art. 22, in presenza di strutture organizzative particolarmente complesse, approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, oppure di sedi o articolazioni periferiche che presentino situazioni di particolari difficoltà organizzative e funzionali, anche connesse al contesto ambientale e geografico, accertate dalle Amministrazioni con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti";

Atteso che, per il personale del comparto, vengono rimessi di seguito i vigenti riferimenti contrattuali;

Visti il C.C.N.L. 2006/2009 del 16.10.2008 e il C.C.N.L. biennio economico 2008/2009 del 13.03.2009;

Visti, inoltre, gli artt. 4, comma 2 lett. p), 88, comma 2 lett. b) e 91 del richiamato C.C.N.L. 2006/2009 del 16.10.2008;

Visti altresì gli artt. 71, 75 e 79 del C.C.N.L. 2006/2009 del 16.10.2008 relativi al personale appartenente alla categoria EP;

Viste le circolari n. 12 del 15.04.2011 e n. 25 del 19.7.2012 del Ministero delle Economia e delle Finanze – I.G.O.P. con riguardo alla disciplina della costituzione dei Fondi;

Preso atto delle disposizioni impartite dal M.E.F. – I.G.O.P. nella circolare n. 16/2012, come da ultimo richiamate con circolare n. 19 del 27.04.2017 in materia di redazione del conto annuale per l'anno 2016;

Viste le delibere del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2008 punti nn. 15 e 17 all'odg con le quali l'Università degli Studi di Perugia, sulla base delle risultanze della Commissione ad hoc istituita con delibera del CdA del 18.06.2008, ha approvato i criteri di graduazione della complessità delle posizioni dirigenziali allora vigenti, individuando le fasce di graduazione ed i correlati importi a valere dal 1.01.2009;

Atteso altresì che, in esito all'ispezione amministrativo contabile effettuata dal 28 giugno al 6 settembre 2016 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato Generale di Finanza – Servizi ispettivi di Finanza Pubblica – Settore III, è stata rappresentata (e registrata al n. 14 del documento contenente le criticità rilevate) la "*Necessità di aggiornare la pesatura degli uffici per effetto della riforma del 2010 che ha modificato l'assetto organizzativo*" e che, con nota acquisita al prot. n. 1319 del 10.02.2018, l'Ateneo è stato da ultimo invitato a fornire ulteriori chiarimenti ed aggiornamenti in merito alle iniziative poste

in essere per la sistemazione delle irregolarità (comprensiva del punto 14) rilevate nel corso della verifica amministrativo-contabile in oggetto;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.05.2016 con cui sono stati individuati gli indirizzi e i criteri in merito alla riorganizzazione dei servizi della amministrazione, è stato dato mandato al Direttore Generale di richiedere ai Dirigenti, per le rispettive strutture di direzione, una proposta di riorganizzazione interna aderente ai criteri espressi, ed è stata altresì prevista la formulazione di una ipotesi motivata di graduazione dei diversi uffici sotto il profilo della relativa complessità;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 20.12.2016 con la quale, sulla base delle proposte dirigenziali, è stato approvato il Progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale presentato dal Direttore Generale;

Visti i D.D.G. n. 368 del 30.12.2016 e n. 10 del 16.01.2017 di attuazione della riorganizzazione dell'Amministrazione centrale con il quale all'art. 1 è stato, tra l'altro stabilito, di rinviare ad un successivo provvedimento "[...] *in esito all'individuazione di specifici criteri omogenei, la graduazione della complessità organizzativa da attribuire alle aree ed agli uffici*";

Considerato, altresì, che la richiamata delibera del 18.05.2016 ha previsto la formulazione di "*...una ipotesi motivata di graduazione dei diversi uffici sotto il profilo della relativa complessità*" stabilendo "*di prevedere sin d'ora la revisione, una volta completato il processo di riorganizzazione interna delle strutture dirigenziali di cui sopra, delle n. 4 fasce di graduazione delle funzioni e responsabilità dei Dirigenti e le relative posizioni dirigenziali, di cui alle delibere del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2008 punti nn. 15 e 17 all'odg.*";

Atteso che la Ripartizione del personale, d'intesa con la Direzione generale e del Delegato per il Personale e le relazioni sindacali, ha formulato un'ipotesi di metodologia di graduazione quali quantitativa che, sulla scorta dei rilievi del Ministero dell'economia e delle finanze e del mandato del Consiglio di Amministrazione, prende a riferimento, oltre alla graduazione degli incarichi dirigenziali, anche quella riferita agli incarichi di responsabilità di Area e di Ufficio/Servizio dell'Amministrazione Centrale (sono ricompresi il Centro Servizi bibliotecari ed il Polo scientifico didattico di Terni) unitamente, per le strutture decentrate, all'incarico di Segretario Amministrativo. La metodologia proposta, la cui applicazione è prevista in via sperimentale fino a successiva eventuale modifica, articola la graduazione sulla base del crescente livello di complessità di un cruscotto di indicatori opportunamente adattati, sulla base della dimensione organizzativa di riferimento, al fine di rendere confrontabili strutture organizzative tra loro omogenee;

Considerato che la suesposta metodologia è stata sottoscritta dalle rappresentanze sindacali del personale del comparto e di quello dirigenziale in separate sessioni

negoziali della seduta di contrattazione del 5 febbraio u.s., mediante la sottoscrizione di specifiche ipotesi di accordo;

Atteso che i criteri per la graduazione della complessità degli incarichi dei dirigenti, secondo le sopra richiamate disposizioni contrattuali, determinano il passaggio da quattro a tre fasce e sono comprensivi dei valori economici correlati ai profili di fascia, con particolare riguardo al valore minimo previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali e a quello massimo, che rimane confermato nella misura attualmente attribuita alle posizioni dirigenziali ricoperte presso l'Ateneo;

Atteso invece che, per quanto riguarda il personale del comparto, i criteri generali per la graduazione degli incarichi di responsabilità sono stati definiti con solo riferimento all'attribuzione nominale della fascia di attribuzione, senza alcuna correlazione con il valore economico da attribuire. Tale correlazione, infatti, per espressa volontà di parte sindacale, è stata rinviata alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato annuale;

Preso atto, pertanto, dell'ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia e dell'ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui all'art. 4, comma 2 del C.C.N.L. del 16/10/2008, sottoscritti in data 5.02.2018, relativi all'adozione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità, di cui all'allegato 1 e all'allegato 2, parti integranti e sostanziali della presente deliberazione;

Atteso che, in data 9 febbraio 2018 è stata sottoscritta l'Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto istruzione e ricerca, nell'ambito del quale, ai sensi dell'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016, rientra il personale del comparto Università. Tale ipotesi contrattuale, nelle more del completamento dell'iter di definitiva sottoscrizione ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001, non ha impatto sulla metodologia di graduazione in argomento;

Preso atto che, in data 20 febbraio 2018, il Collegio dei Revisori dei conti, ai fini della certificazione di cui all'articolo 40-bis del d.lgs. 165/2001 si è espresso come segue: *"Atteso che i correlati fondi relativi all'anno 2018 non sono al momento costituiti, le suddette ipotesi contrattuali sono corredate delle sole relazioni illustrative non potendo essere compilate, ad eccezione del modello 4), le relazioni tecnico finanziarie. Conseguentemente il Collegio, nel rilevare che le relative risorse sono appostate nel bilancio autorizzatorio dell'anno 2018, come indicato nel richiamato modello 4), prende atto della legittimità della suddetta metodologia di graduazione e rinvia la certificazione connessa alla complessiva compatibilità economico finanziaria in esito all'adozione dei provvedimenti di costituzione dei relativi fondi per l'anno 2018".*

Invita il Consiglio di amministrazione a deliberare.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Visto il D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss. modifiche e integrazioni;

Visti in particolare gli artt. 40 e 40-bis del richiamato D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001;

Visto il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009;

Visto il D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017;

Visto il D.lgs. 74 del 25.05.2017;

Visto lo Statuto di Ateneo emanato con D.R. n. 889 del 28.05.2012 e ss. modifiche e integrazioni;

Atteso che con la presente proposta di delibera vengono sottoposti all'approvazione di questo consesso le ipotesi di contratti decentrati integrativi di adozione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità rispettivamente ricondotte nell'ambito delle funzioni attribuite al personale con qualifica dirigenziale e in talune figure del personale di categoria Ep, D e C del comparto Università;

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002/2005 - biennio economico 2002/2003 e 2004/2005 - sottoscritti il 5.03.2008;

Visto, in particolare, l'art. 4 del C.C.N.L. 2002/2005 citato, il quale alla lettera d) individua tra le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa, la "graduazione delle funzioni dirigenziali";

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzione ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006/2009 - biennio economico 2006/2007 e 2008/2009 - sottoscritti il 28.7.2010;

Visto in particolare l'art. 23 del richiamato C.C.N.L. 2006/2009 del 28.07.2010 relativo alla "Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali" che dispone "1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, comprensivi della tredicesima mensilità: da un minimo di € 11.778,61, [rideterminato in € 12.155,61 per effetto del CCNL del 28.07.2010] che costituisce la parte fissa di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo di € 45.348,31. 2. Il valore della retribuzione di posizione indicato nel comma 1 può essere elevato entro il limite massimo del 15% dello stesso dalle Amministrazioni, ove dispongano delle relative risorse nell'ambito del fondo dell'art. 22, in presenza di strutture organizzative particolarmente complesse, approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, oppure di sedi o articolazioni periferiche che presentino situazioni di particolari difficoltà organizzative e funzionali, anche connesse al contesto

ambientale e geografico, accertate dalle Amministrazioni con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti”;

Visti il C.C.N.L. 2006/2009 del 16.10.2008 e il C.C.N.L. biennio economico 2008/2009 del 13.03.2009;

Visti, inoltre, gli artt. 4, comma 2 lett. p), 88, comma 2 lett. b) e 91 del richiamato C.C.N.L. 2006/2009 del 16.10.2008;

Visti altresì gli artt. 71, 75 e 79 del C.C.N.L. 2006/2009 del 16.10.2008 relativi al personale appartenente alla categoria EP;

Viste le circolari n. 12 del 15.04.2011 e n. 25 del 19.7.2012 del Ministero delle Economia e delle Finanze – I.G.O.P. con riguardo alla disciplina della costituzione dei Fondi;

Preso atto delle disposizioni impartite dal M.E.F. – I.G.O.P. nella circolare n. 16/2012, come da ultimo richiamate con circolare n. 19 del 27.04.2017 in materia di redazione del conto annuale per l’anno 2016;

Viste le delibere del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2008 punti nn. 15 e 17 all’odg;

Atteso altresì che, in esito all’ispezione amministrativo contabile effettuata dal 28 giugno al 6 settembre 2016 dal Ministero dell’Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato Generale di Finanza – Servizi ispettivi di Finanza Pubblica – Settore III, è stata rappresentata (e registrata al n. 14 del documento contenente le criticità rilevate) la *“Necessità di aggiornare la pesatura degli uffici per effetto della riforma del 2010 che ha modificato l’assetto organizzativo”* e che, con nota acquisita al prot. n. 1319 del 10.02.2018, l’Ateneo è stato da ultimo invitato a fornire ulteriori chiarimenti ed aggiornamenti in merito alle iniziative poste in essere per la sistemazione delle irregolarità (comprensiva del punto 14) rilevate nel corso della verifica amministrativo-contabile in oggetto;

Viste le delibere del Consiglio di Amministrazione del 18.05.2016 e del 20.12.2016 di approvazione rispettivamente dei criteri e del progetto di riorganizzazione dell’Amministrazione centrale presentato dal Direttore Generale;

Visti i D.D.G. n. 368 del 30.12.2016 e n. 10 del 16.01.2017 di attuazione della riorganizzazione dell’Amministrazione centrale con il quale all’art. 1 è stato, tra l’altro stabilito, di rinviare ad un successivo provvedimento *“[...] in esito all’individuazione di specifici criteri omogenei, la graduazione della complessità organizzativa da attribuire alle aree ed agli uffici”;*

Atteso che la Ripartizione del personale, d’intesa con la Direzione generale e del Delegato per il Personale e le relazioni sindacali, ha formulato un’ipotesi di metodologia di graduazione quali quantitativa che, sulla scorta dei rilievi del Ministero dell’economia e delle finanze e del mandato del Consiglio di Amministrazione, prende a riferimento, oltre alla graduazione degli incarichi dirigenziali, anche quella riferita agli incarichi di

responsabilità di Area e di Ufficio/Servizio dell'Amministrazione Centrale (sono ricompresi il Centro Servizi bibliotecari ed il Polo scientifico didattico di Terni) unitamente, per le strutture decentrate, all'incarico di Segretario Amministrativo. La metodologia proposta, la cui applicazione è prevista in via sperimentale fino a successiva eventuale modifica, articola la graduazione sulla base del crescente livello di complessità di un cruscotto di indicatori opportunamente adattati, sulla base della dimensione organizzativa di riferimento, al fine di rendere confrontabili strutture organizzative tra loro omogenee;

Considerato che la suesposta metodologia è stata sottoscritta dalle rappresentanze sindacali del personale del comparto e di quello dirigenziale in separate sessioni negoziali della seduta di contrattazione del 5 febbraio u.s., mediante la sottoscrizione di specifiche ipotesi di accordo;

Atteso che i criteri per la graduazione della complessità degli incarichi dei dirigenti, secondo le sopra richiamate disposizioni contrattuali, determinano il passaggio da quattro a tre fasce e sono comprensivi dei valori economici correlati ai profili di fascia, con particolare riguardo al valore minimo previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali e a quello massimo, che rimane confermato nella misura attualmente attribuita alle posizioni dirigenziali ricoperte presso l'Ateneo;

Atteso invece che, per quanto riguarda il personale del comparto, i criteri generali per la graduazione degli incarichi di responsabilità sono stati definiti con solo riferimento all'attribuzione nominale della fascia di attribuzione, senza alcuna correlazione con il valore economico da attribuire. Tale correlazione, infatti, per espressa volontà di parte sindacale, è stata rinviata alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato annuale;

Preso atto, pertanto, dell'ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia e dell'ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui all'art. 4, comma 2 del C.C.N.L. del 16/10/2008, sottoscritti in data 5.02.2018, relativi all'adozione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità, di cui all'allegato 1 e all'allegato 2, parti integranti e sostanziali della presente deliberazione;

Atteso che, in data 9 febbraio 2018 è stata sottoscritta l'Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto istruzione e ricerca, nell'ambito del quale, ai sensi dell'art. 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016, rientra il personale del comparto Università. Tale ipotesi contrattuale, nelle more del completamento dell'iter di definitiva sottoscrizione ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001, non ha impatto sulla metodologia di graduazione in argomento;

Preso atto del parere reso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 20.2.2018;

All'unanimità

DELIBERA

Art. 1 – Di autorizzare la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo di Adozione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia, così come risultante nel testo di cui all'ipotesi sottoscritta in data 5.02.2018, di cui all'allegato G1), parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Art. 2 – Di autorizzare la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo di cui all'art. 4, comma 2 del C.C.N.L. del 16/10/2008 di adozione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità, così come risultante nel testo di cui all'ipotesi sottoscritta in data 5.02.2018, di cui all'allegato G2), parte integrante e sostanziale del presente verbale.

La presente delibera è immediatamente esecutiva e la verbalizzazione approvata seduta stante.



omissis

Non essendovi altro argomento all'ordine del giorno da trattare, la seduta ordinaria del Consiglio di Amministrazione del 21 febbraio 2018 termina alle ore 15:35.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

(F.to Dott.ssa Alessandra De Nunzio)

IL PRESIDENTE

(F.to Rettore Prof. Franco Moriconi)



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DI ADOZIONE DELLA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE DIRIGENZIALE
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA
(PREINTESA)**

Il giorno 05.02.2018 alle ore 12:30 presso la sede dell'Università degli Studi di Perugia ha avuto luogo l'incontro tra:

L'Università degli Studi di Perugia nelle persone di:

Prof. Antonio DI MEO – Delegato del Rettore f.to Antonio DI MEO

Dott.ssa Tiziana BONACETO – Direttore Generale f.to Tiziana BONACETO

e la Delegazione sindacale per la contrattazione collettiva integrativa, come di seguito indicata:

F.L.C. - C.G.I.L: f.to Giuseppa FAGOTTI

C.I.S.L. FSUR: f.to Maria Beatrice MASSUCCI

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA: f.to Clara BIANCHI

Visto il D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e il D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009;

Visto il D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017 e il D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017;

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002/2005 - biennio economico 2002/2003 e 2004/2005 - sottoscritti il 5.03.2008;

Visto, in particolare l'art 4 del C.C.N.L. 2002/2005 citato, il quale individua le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa;

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzione ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il

quadriennio normativo 2006/2009 - biennio economico 2006/2007 e 2008/2009 - sottoscritti il 28.7.2010;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.05.2016 e del 20.12.2016 con cui sono stati individuati gli indirizzi e i criteri in merito alla riorganizzazione dei servizi della amministrazione ed è stato approvato il Progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale;

Visto il D.D.G. n. 368 del 30.12.2016 relativo alla riorganizzazione dell'Amministrazione centrale ed il D.D.G. n. 10 del 16.01.2017 di rettifica del precedente;

Considerato che la presente ipotesi di Contratto collettivo integrativo è sottoposta alle procedure di cui all'art. 40-*bis*, comma 1 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001;

Al termine della riunione le parti concordano di sottoscrivere la seguente ipotesi di Contratto collettivo integrativo finalizzato all'adozione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità relativa alle Ripartizioni, alle Aree, agli Uffici/Servizi dell'Amministrazione centrale, del Polo Scientifico Didattico di Terni e del Centro Servizi Bibliotecari (CSB), unitamente alle figure di responsabilità ricondotte nell'incarico di Segretario Amministrativo delle strutture decentrate. Sotto il profilo soggettivo la presente metodologia si applica al personale tecnico amministrativo di categoria EP, D e C destinatario dei suddetti incarichi di responsabilità.

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1

Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente Protocollo, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, disciplina le materie ad esso riservate dall'art. 4 del CCNL 2002/2005 relativo al dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione sottoscritto il 5.03.2008 ed in particolare definisce i criteri per la graduazione delle posizioni di responsabilità dell'Ateneo relative alle Ripartizioni.
2. Sotto il profilo soggettivo la presente metodologia si applica al personale dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall'Università degli Studi di Perugia e al quale si applica il C.C.N.L. dell'Area VII del Comparto Università, destinatario degli incarichi di Dirigente delle Ripartizione.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente Protocollo decorre dalla data di sottoscrizione e i criteri per la graduazione delle posizioni di responsabilità di cui all'art. 1 sono da ritenersi applicabili in via sperimentale fino a successiva modifica, in quanto compatibili con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni di legge e/o contrattuali di modifica dell'istituto disciplinato nel presente contratto.

Art. 3

Criteri di graduazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni di responsabilità sono quelli di cui al Documento allegato al presente contratto (Allegato 1) che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.

Art. 4

Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Protocollo si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

La presente proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni di responsabilità si colloca nell'ambito del mandato consegnato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2008 (delibera n. 17), come successivamente confermato in sede di approvazione del progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione di cui alla deliberazione assunta in data 20 dicembre 2016 e prende a riferimento le strutture (Ripartizioni/Aree/Uffici/Servizi) dell'Amministrazione centrale, del Polo di Terni e del Centro Servizi Bibliotecari (CSB), unitamente alle figure di responsabilità ricondotte nell'incarico di Segretario Amministrativo delle strutture decentrate. Sotto il profilo soggettivo la presente metodologia si applica al personale Dirigente e tecnico amministrativo di categoria EP, D e C destinatario dei suddetti incarichi di responsabilità.

La presente metodologia si propone l'obiettivo di fornire all'Amministrazione una disciplina organizzativa volta alla caratterizzazione e graduazione dei livelli di complessità e responsabilità mediante l'apprezzamento di un cruscotto di indicatori di "pesatura" quali-quantitativi in possesso dell'Amministrazione, diversamente modulati in relazione alla tipologia di responsabilità graduata. Tale approccio attribuisce al Direttore Generale il ruolo di valutatore sulla base degli elementi quantitativi acquisiti e predisposti dall'Ufficio *Organizzazione, formazione e welfare* della *Ripartizione del Personale* e dell'apprezzamento degli ulteriori indicatori qualitativi finalizzati alla ponderazione del grado di complessità di ciascuna struttura organizzativa all'interno del livellogramma generale delle posizioni istituite presso l'Ateneo.

Di seguito viene rimessa la tabella di individuazione dei soggetti proponenti distinti in relazione alle posizioni oggetto di valutazione, ai fini dell'attribuzione del profilo di fascia alle specifiche posizioni di responsabilità oggetto della presente proposta metodologica.

POSIZIONE	PROPONENTE	VALUTATORE
Ripartizione		Direttore Generale
Area	Dirigente (laddove presente)	
Ufficio/Servizio	Dirigente (su proposta del Responsabile di Area) Direttore CSB Responsabile Polo di Terni	
Segretario Amministrativo/Responsabile Amministrativo Polo TR	Direttore di Dipartimento/Centro/Polo	

Le risultanze del processo valutativo verranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e annualmente monitorate.

Al livello di graduazione di ciascun fattore di valutazione viene attribuito un valore numerico ponderale. La somma dei valori attribuiti ai singoli fattori determina il valore espressivo del livello di complessità di ciascuna posizione. Tale valore viene associato ad un corrispondente importo che costituisce la retribuzione di posizione/indennità spettante alla persona in ragione dell'incarico attribuito (associazione posizione-persona). Tale correlazione va operata avuto riguardo alle seguenti previsioni contrattuali:

Per il personale con qualifica dirigenziale: art. 26 e 27 CCNL 5.03.2008, art. 23 CCNL 28.07.2010 e art. 24 d.lgs. 165/2001. Compenso contrattuale: da € 11.786,61 a € 45.348,31 elevato entro il limite massimo del 15% dello stesso dalle Amministrazioni, ove dispongano delle relative risorse nell'ambito del fondo dell'art. 22, in presenza di strutture organizzative particolarmente complesse, approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, oppure di sedi o articolazioni periferiche che presentino situazioni di particolari difficoltà organizzative e funzionali, anche connesse al contesto ambientale e geografico, accertate dalle Amministrazioni con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

Per il personale EP: artt. 71, 75 e 79 CCNL 16.10.2008. Compenso contrattuale: da € 3.099 a € 12.912.

Categoria D, C e B, art 91 CCNL 16.10.2008. Compenso contrattuale da € 1.033 a € 5.165.

Al dipendente al quale vengano attribuiti più incarichi della medesima tipologia e di diversa pesatura spetta la retribuzione di posizione/indennità più alta che costituisce riferimento per l'eventuale maggiorazione della performance annuale.

Di seguito viene rimesso il cruscotto degli indicatori e dei pesi relativi a ciascuna tipologia di incarico

1. RESPONSABILITÀ DI RIPARTIZIONE (DIRIGENZA)

	FATTORE DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO
RESPONSABILITÀ DI RIPARTIZIONE	Dimensione Organizzativa (aree e uffici)	Fino a 6 strutture	N 7
		Da 7 a 12 strutture	N 10
		Più di 12 strutture	N 15
	Consistenza numerica delle risorse umane (calcolate al 31 dicembre dell'anno precedente)	Bassa (fino a 30 unità)	N 7
		Media (da 31 a 55 unità)	N 10
		Alta (da 56 unità)	N 15
	Volume delle risorse finanziarie gestite in sede di prima applicazione media del biennio 2015-2016 dal 2018 media del triennio	Basso (da € fino a € 5.000.000)	N 7
		Medio (da € 5.000.001 a € 30.000.000)	N 10
		Alto (da € 30.000.001)	N 15
	Attività amministrativa prodotta (Delibere, Decreti [D.R., D.D.G., Determinazioni])	Sotto la media (> 10%)	N 7
		Nella media (± 10%)	N 10
		Sopra la media (> 10%)	N 15
	Variabilità e complessità delle funzioni attribuite	Bassa (attività ripetitiva, procedure note e standardizzate, normativa chiara, da applicare)	N 7

	FATTORE DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO
		Media (attività omogenee, procedure definite, normativa consolidata che richiede episodici adattamenti)	N 10
		Alta (attività variabile, procedure da adattare e normativa mutevole che richiede costante aggiornamento)	N 15
	Relazioni interne ed esterne	Bassa numerosità, eterogeneità e complessità	N 7
		Media numerosità, eterogeneità e complessità	N 10
		Alta numerosità, eterogeneità e complessità	N 15
	Profilo di responsabilità	Amministrativo/contabile	N 7
		Amministrativo/contabile/penale	N 10
	PUNTEGGIO MASSIMO: 100		

ATTRIBUZIONE PROFILI DI FASCIA

FASCIA	DA	A	VALORE
A	71	100	€ 42.349,46
B	50	70	€ 33.879,57
C	0	49	€ 11.786,61

2. RESPONSABILITÀ DI AREA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE (Categoria EP)

	FATTORE DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO
RESPONSABILITÀ D'AREA	Articolazione Organizzativa	Fino a 2 uffici	N 7
		Da 2 a 4 uffici	N 10
		Più di 4 uffici	N 15
	Consistenza numerica delle risorse umane (calcolate al 31 dicembre dell'anno precedente)	Bassa (Fino a 3 unità)	N 7
		Media (Da 4 a 10 unità)	N 10
		Alta (Più di 10 unità)	N 15
	Attività amministrativa prodotta (Delibere, Decreti Determinazioni)	Sotto la media (< 15%)	N 7
		Nella media (± 15%)	N 10
		Sopra la media (> 15%)	N 15
	Volume delle risorse finanziarie gestite in sede di prima applicazione media del biennio 2015-2016 dal 2018 media del triennio	Basso (fino a € 700.000)	N 7
		Medio (da € 700.001 a € 2.000.000)	N 10
		Alto (da € 2.000.001)	N 15
	Variabilità e complessità delle funzioni attribuite	Bassa (attività ripetitiva, procedure note e standardizzate, normativa chiara, da applicare)	N 10
		Media (attività omogenee, procedure definite, normativa consolidata che richiede episodici adattamenti)	N 15
		Alta (attività variabile, procedure da adattare e normativa mutevole che richiede costante aggiornamento)	N 20

	Relazioni interne ed esterne	Bassa numerosità, eterogeneità e complessità	N 10
		Media numerosità, eterogeneità e complessità	N 15
		Alta numerosità, eterogeneità e complessità	N 20
	PUNTEGGIO MASSIMO: 100		

ATTRIBUZIONE PROFILI DI FASCIA

FASCIA	DA	A
A	71	100
B	49	70
C	0	48

3. RESPONSABILITÀ DI UFFICIO/ SERVIZIO DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE (Categoria D/C)

	FATTORE DI VALUTAZIONE	DESCRITTORE	PUNTEGGIO
RESPONSABILITÀ DI SERVIZIO / UFFICIO	Consistenza numerica delle risorse umane (calcolate al 31 dicembre dell'anno precedente)	Bassa (Fino a 2 unità)	N 10
		Media (Da 3 a 5 unità)	N 15
		Alta (Più di 5 unità)	N 20
	Attività amministrativa prodotta (Delibere, Decreti Determinazioni)	Sotto la media (> 15%)	N 10
		Nella media (± 15%)	N 15
		Sopra la media (> 15%)	N 20
	Volume delle risorse finanziarie gestite in sede di prima applicazione media del biennio 2015-2016 dal 2018 media del triennio	Basso (fino a € 300.000)	N 10
		Medio (da € 300.001 a € 800.000)	N 15
		Alto (da € 800.001)	N 20
	Variabilità e complessità delle funzioni attribuite	Bassa (attività ripetitiva, procedure note e standardizzate, normativa chiara da applicare)	N 10
		Media (attività omogenee, procedure definite, normativa consolidata che richiede episodici adattamenti)	N 15
		Alta (attività variabile, procedure da adattare e normativa mutevole che richiede costante aggiornamento)	N 20

	Relazioni interne ed esterne	Bassa numerosità, eterogeneità e complessità	N 10
		Media numerosità, eterogeneità e complessità	N 15
		Alta numerosità, eterogeneità e complessità	N 20
	PUNTEGGIO MASSIMO: 100		

ATTRIBUZIONE PROFILI DI FASCIA

FASCIA	DA	A
A	61	100
M	0	60

4. RESPONSABILITÀ DI SEGRETARIO AMMINISTRATIVO DI DIPARTIMENTI/CENTRI E RESPONSABILE AMMINISTRATIVO DEL POLO DI TERNI (Categoria D)

	FATTORE DI VALUTAZIONE	DESCRITTORE	PUNTEGGIO
RESPONSABILITÀ DEI SEGRETARI AMMINISTRATIVI	Consistenza numerica delle risorse umane del Dipartimento/Centro di Servizi (calcolate al 31 dicembre dell'anno precedente)	Bassa (fino a 15 unità)	N 15
		Media (da 16 a 30 unità)	N 20
		Alta (da 31 unità)	N 25
	Volume delle risorse finanziarie gestite	Basso (fino a € 1.000.000)	N 15
		Medio (da € 1.000.001 a € 3.000.000)	N 20
		Alto (da € 3.000.001)	N 25
	Numero degli studenti iscritti (iscritti e immatricolati) ai corsi attivati dal Dipartimento/Centro di Servizi (valore consolidato riferito all'anno accademico precedente)	Basso (Fino a 500 unità)	N 15
		Medio (Da 501 a 1000 unità)	N 20
		Alto (Più di 1000 unità)	N 25
	Numero progetti di ricerca attivi nell'anno (media aritmetica al 31 dicembre dell'anno precedente)	Bassa (< 15% rispetto alla)	N 15
		Media (± 15% rispetto alla media)	N 20
		Alta (> 15% rispetto alla media)	N 25
	PUNTEGGIO MASSIMO: 100		

ATTRIBUZIONE PROFILI DI FASCIA

FASCIA	DA	A
A	71	100
M	0	70

ooOOoo