

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Relazione illustrativa all'accordo sui criteri di determinazione della retribuzione di risultato Area VII della Dirigenza – anno 2016

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		24/7/2017
Periodo temporale di vigenza		2016
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale e Rettore</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): OS FLC/CGIL OS CISL Università OS UIL-RUA Fed. CONFSAL/SNALS Univ. CISAPUNI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo: OS FLC/CGIL Fed. CONFSAL/SNALS Univ. CISAPUNI OS CISL Università</p>
Soggetti destinatari		Personale Dirigente dell'Ateneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Retribuzione di risultato
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.
		Si allega.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano Integrato quale documento unificato previsto dall'ANVUR nelle Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della Performance delle Università Statali Italiane adottate con delibera n. 103 del 20.7.2015 .

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance 2016 sarà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi; altre informazioni utili.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 150 del 2009 e s.m.i., ha ad oggetto l'attività gestionale, amministrativa e tecnica, di supporto alla *mission* di Ateneo nonché, tra l'altro, il relativo contributo del personale dirigente.

La valutazione dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo è stata introdotta nell'Ateneo sistematicamente a partire dal 2011. Il Sistema attualmente in vigore è il risultato di successivi adeguamenti, operati con il coinvolgimento dei soggetti interessati, in relazione alle opportunità di miglioramento riscontrate in corso di applicazione. La metodologia ad esso sottesa è definita nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, che è stato in ultimo modificato ai fini dell'adeguato alle *Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance* emanata da ANVUR nel luglio 2015, a seguito di incontri con le rappresentanze sindacali e con i soggetti che svolgono un ruolo valutativo nel processo.

In particolare, il *Piano Integrato 2016-2018* - approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27.1.2016 e modificato, con delibera del 23.11.2016-, stabilisce che gli obiettivi dell'attività tecnico amministrativa, o obiettivi funzionali, sono strumenti a supporto della realizzazione degli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo contenuti nel *Programma triennale*. La definizione di tali obiettivi è il risultato di un processo partecipativo che ha coinvolto i principali interlocutori, tramite questionari rivolti a diversi stakeholder e incontri tra la governance e i dirigenti, strumenti che hanno consentito di determinare in modo condiviso gli elementi più significativi da valorizzare e gli indicatori da monitorare al fine di valutare i servizi resi e individuare le aree di miglioramento.

Questo processo ha consentito, eliminando i potenziali trade off, di individuare obiettivi rilevanti, pertinenti, specifici, misurabili in termini concreti e chiari e attribuiti ad una o più strutture (obiettivi trasversali). A seconda della loro natura (di processo e di progetto), il loro grado di raggiungimento è misurato tramite uno o più indicatori di efficacia, efficienza, stato risorse, impatto ed equità o mediante un cronoprogramma.

Al termine del ciclo della performance, viene rilevato il risultato della performance complessiva dell'Ateneo -pari alla media tra il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti alle Strutture fondamentali e il grado di raggiungimento degli obiettivi delle Aree dirigenziali - e il risultato di ciascuna Area dirigenziale.

Gli obiettivi funzionali sono rilevanti, pertinenti, specifici, misurabili in termini concreti e chiari e attribuiti ad uno o più strutture responsabili (obiettivi trasversali). Essi sono di due tipi:

- a) di processo;
- b) di progetto.

Gli obiettivi di processo sono misurati tramite uno o più indicatori di efficacia, efficienza, stato risorse, impatto ed equità e sono riferibili ad un arco temporale stabilito, i loro valori sono confrontabili con quelli di altri Atenei o amministrazioni (benchmarking) e con la serie storica dell'Ateneo. Per ciascun

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

indicatore è prevista una specifica metrica che definisce i seguenti elementi: formula, specifica dei dati, data di rilevazione, fonte del dato, struttura responsabile del dato, tipologia di indicatore. Per ciascun obiettivo è individuato un target.

Per gli obiettivi di progetto si tiene conto dello stato di avanzamento rispetto al termine previsto dal cronoprogramma assegnato all'obiettivo, in base alle attività che lo compongono, per ciascuna delle quali è stabilito un termine finale. In sede di misurazione, per ciascuna attività viene rilevata la percentuale di completamento raggiunta e lo scostamento rispetto al dato atteso.

Ciascun obiettivo funzionale è assegnato:

- › al Direttore Generale, che nell'ambito del coordinamento e controllo dell'attività degli altri dirigenti, è complessivamente responsabile del raggiungimento di tutti gli obiettivi;
- › ad una o più strutture (Aree dirigenziali e Strutture fondamentali), il cui Dirigente competente è il diretto responsabile del loro raggiungimento;
- › al personale tecnico amministrativo cui sono conferiti incarichi di responsabilità, se obiettivi individuali, e al restante personale, se obiettivi di gruppo; il personale cui fa capo l'obiettivo ne è partecipe a titolo individuale o collettivo.

L'art. 26 del CCNL 2006-2009 relativo al personale dell'Area VII della Dirigenza Università dispone che "le amministrazioni definiscono i criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.... Nella definizione dei criteri, le amministrazioni devono prevedere che la retribuzione di risultato debba essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D. Lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, previsti dalle vigenti disposizioni".

La valutazione dei dirigenti è formulata annualmente dal Direttore Generale in relazione a:

- valutazione dei comportamenti organizzativi posti in essere, tra cui la capacità dimostrata di valutare in maniera differenziata i propri collaboratori, in base alle diverse performance degli stessi (competenze organizzative);
- raggiungimento degli obiettivi funzionali assegnati all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nell'ambito dei quali sono ricompresi gli obiettivi individuali (risultato raggiunto – obiettivi di struttura e individuali);
- contributo assicurato alla performance complessiva dell'Ateneo (risultato raggiunto – obiettivi di Ateneo).

Tutto ciò premesso, in data 24.7.2017 è stata sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica e da quella di parte sindacale l'allegata ipotesi di accordo sui criteri di determinazione dei criteri di determinazione della retribuzione di risultato Area VII della Dirigenza – anno 2016, riguardante l'utilizzo delle risorse del Fondo ex art. 22 del CCNL sopra indicato, ai fini della corresponsione della retribuzione di e di risultato ai dirigenti.

In particolare, le risorse disponibili per l'anno 2016 sono:

Fondo anno 2016 ex art. 22 CCNL (risorse consolidate)	€ 327.179
Fondo anno 2016 ex art. 22 CCNL (risorse variabili)	€ 240.395
TOTALE	€ 567.574

che vengono così ripartite:

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato	TOTALE
2016	€ 198.542	€ 128.637	€ 327.179

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, fino all'effettuazione della pesatura delle posizioni da parte dell'Amministrazione sono state previste le seguenti tre fasce:

fascia I	22.155,61 euro
fascia II	20.155,61 euro
fascia III	18.155,61 euro

e si è determinato a che sia erogato a tutti i dirigenti l'importo corrispondente alla fascia III (€ 18.155,61)

Si è dato atto, inoltre, che l'importo effettivamente erogato a n. 11 Dirigenti e certificato nel conto annuale 2016 è stato pari a € 198.542.

Inoltre le Parti hanno concordato che, per il 2016, l'importo di euro 128.637, destinato al pagamento della retribuzione di risultato, viene ripartito tra i dirigenti in base alla valutazione complessiva in centesimi attribuita secondo la procedura prevista dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance* e mediante la formula seguente:

$$\text{compenso individuale} = \frac{\text{totale risorse} \times \text{punteggio individuale}}{\text{totale punti}}$$

Inoltre, si è concordato che le economie al 31/12/2016, siano ripartite in quattro anni per un totale di 60.099 all'anno (240.395: 4), a decorrere dal 2016. Di conseguenza l'importo ulteriore di euro 60.099 viene ripartito con la medesima formula.

L'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti è, in ogni caso, subordinata all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, della *Relazione sulla Performance 2016* e alla validazione della stessa da parte del Nucleo di valutazione nelle funzioni di Organismo indipendente di valutazione.

Genova,

24 LUG 2017



IL DIRIGENTE DELL'AREA PERSONALE

(Dott.ssa Claudia DE NADAI)

Claudia De Nadai

Verbale n. 50

Il giorno 25 luglio 2017, alle ore 9.00, il Collegio dei Revisori dei conti si riunisce presso l'Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, Via XX Settembre 97, Roma.

Sono presenti:

dott. Francesco Paolo Romanelli	presidente
dott.ssa Germana Giancola	componente effettiva
dott. Mauro Garofalo	componente effettivo

La dott.ssa Claudia Vaccarezza è incaricata dell'assistenza e della verbalizzazione.

Esame delle proposte di delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2017

- AMISS -

12 ter) “Autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo sui criteri di determinazione della retribuzione di risultato area VII della dirigenza - anno 2016”.

Il Collegio, tenuto conto che, da ultimo, con il verbale n. 14 del 12 luglio 2016, era stata valutata positivamente la relazione tecnico-finanziaria relativa alla costituzione del fondo per la retribuzione di

posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2016, prende visione dell'accordo concernente i criteri di erogazione della retribuzione di risultato, siglato il 24 luglio 2017.

Al riguardo il Collegio, effettuato il controllo previsto dall'articolo 40-bis, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001 e verificata la conformità della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria alle norme del CCNL di riferimento, non ha osservazioni da formulare e ritiene che l'accordo possa avere corso.

- OMISSIS -

La seduta è tolta alle ore 14.00
Letto, approvato e sottoscritto.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Francesco Paolo Romanelli

Dott.ssa Germana Giancola

Dott. Mauro Garofalo