

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER IL
PERSONALE DIRIGENTE**

Anno 2015

Relazione illustrativa

Indice

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Modulo II – 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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione è redatta, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001, e secondo gli schemi standard predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (Circolare n. 25/2012), a corredo della costituzione del fondo per la corresponsione del trattamento economico accessorio del personale Dirigente per l'anno 2015.

Nel calcolo del fondo si è tenuto conto degli incrementi contrattuali previsti dal nuovo CCNL del personale dell'area VII della Dirigenza Università e istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazioni siglato il 28 luglio 2010 per il quadriennio normativo 2006-2009, per il biennio economico 2006-2007 (art. 22) e per il biennio economico 2008-2009 (art. 7).

Il fondo è diminuito rispetto a quello certificato nell'anno 2010 (pari ad euro 134.118,78), come conseguenza della diminuzione di una unità di personale dirigente, tenendo ad ogni modo conto dei maggiori incarichi e responsabilità connessi alla reggenza degli uffici privi di titolare.

Il trattamento economico accessorio del personale dirigenziale si articola in retribuzione di posizione di parte fissa e di parte variabile, nonché nella retribuzione di risultato definita in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione complessiva.

Il CCNL del biennio economico 2006-2007 stabilisce, tra l'altro, che la retribuzione di posizione del personale dirigenziale di seconda fascia è definita, a decorrere dal 01.01.2007, da un minimo di € 11.778,61, che costituisce la parte fissa, a un massimo di € 45.348,31.

Inoltre, il CCNL del biennio economico 2008-2009 stabilisce che la retribuzione di posizione di parte fissa del personale dirigenziale di seconda fascia è rideterminata, a decorrere dal 01.01.2009, in € 12.155,61.

In sede di Contrattazione Integrativa Dirigenti del 10 marzo 2011, le parti hanno concordato, tra l'altro, di riconoscere il valore economico massimo della retribuzione di posizione del personale dirigente di seconda fascia, nonché di incrementare la retribuzione di risultato di un importo ulteriore corrispondente al 30% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita a decorrere dall'anno 2011. Tali valori si giustificano in virtù dei vincoli normativi all'assunzione di ulteriori figure dirigenziali, ai maggiori carichi di responsabilità derivanti dalla cessazione dal servizio di due unità di personale dirigenziale negli ultimi anni e le conseguenti attribuzioni di ulteriori incarichi di reggenza di uffici privi di dirigente titolare con annesse relative responsabilità.

Pertanto, in virtù del sistema di graduazione delle funzioni dirigenziali, il trattamento economico accessorio, di posizione e di risultato, dell'unico dirigente di seconda fascia, così come recepito dai contratti privati di affidamento di incarichi dirigenziali, risulta così composto:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		TOTALE POSIZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO (30%)	TOTALE
di parte fissa	di parte variabile			
12.155,61	33.192,70	45.348,31	13.604,49	58.952,80

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		CCNL 05.03.2008 CCNL 28.07.2010 Contrattazione Integrativa del 10.03.2011
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore Università degli Studi del Molise o suo delegato Direttore Generale Università degli Studi del Molise o suo delegato Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Flc-Cgil, Uil-Rua, Cisl-Università, Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Uil-Rua,
Soggetti destinatari		personale Dirigente di seconda fascia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Distribuzione Fondo trattamento accessorio Dirigenti – anno 2015: a) indennità di posizione, di parte fissa e di parte variabile b) indennità di responsabilità
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 in corso di acquisizione, nella prossima seduta utile, la certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	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 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Il <i>Piano della performance triennale 2015-2017</i> è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 24/02/2015 e con DR. n. 188 del 2/03/2015;
		È stato adottato il <i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e Codice di Comportamento 2015-2017</i> , ai sensi dell'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e del D.Lgs. 33/2013, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23/01/2015;
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, sull'home-page dell'Ateneo, in specifica Sezione "Amministrazione trasparente"
	La <i>Relazione della Performance 2014</i> è stata validata, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 10.11.2014 e approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28/11/2014.	
Eventuali osservazioni		

Modulo II – 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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

Il Fondo complessivo per il trattamento economico accessorio del personale Dirigente di seconda fascia, determinato ai sensi delle disposizioni vigenti e dal CCNL di comparto del, come dettagliato nel documento di costituzione allegato alla presente relazione (*Allegato n. 1*), ammonta a complessivi Euro **59.400,00**.

Per quanto riguarda l’entità delle risorse connesse all’attivazione di nuovi servizi e ai processi di riorganizzazione, ai sensi dell’art. 62, comma 7, del CCNL 2002/2005, non è stato possibile iscrivere nessuna somma in conseguenza dell’obbligo del rispetto del limite dell’entità del fondo 2004 come disciplinato dalla normativa in vigore.

Si attesta la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa come previsto dal Titolo III del D-Lgs. N. 150/2009.

Ai sensi del D. Lgs.n. 150/2009, e secondo i criteri che saranno definiti nell’ambito del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*” per l’anno 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 marzo 2015, il processo di misurazione e valutazione delle performance per il personale Dirigente è eseguito dal Direttore Generale e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in relazione al grado di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati, alla complessità dell’ambito organizzativo di diretta responsabilità, al contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché alla capacità di differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori.

Tale sistema di valutazione è utilizzato ai fini dell’erogazione della parte variabile della retribuzione di risultato, nella misura massima del 30% della retribuzione di posizione attribuita, in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti, come dettagliati in una specifica relazione finale che il personale Dirigente è chiamato a redigere.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale Dirigente, effettuata utilizzando un’apposita Scheda di valutazione, è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità (complessità ambito organizzativo, motivazione del personale, rilevanza strategica degli incarichi conferiti);
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; la performance è determinata in ragione del peso dell’obiettivo e della percentuale di raggiungimento dello stesso
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance complessiva dell’amministrazione, alle competenze professionali e manageriali dimostrate. In questa fase sono valutate alcune aree di prestazione o comportamentali del Responsabile di Area ritenute rilevanti. In particolare si valutano nell’ambito di quattro aree le seguenti competenze:
 - Finalismo direzionale (Orientamento al risultato; Commitment; orientamento alla cooperazione; flessibilità e autonomia)
 - Apporto professionale (apporto in termini di creatività; apporto in termini di analisi; apporto in termini di sintesi; apporto in termini di innovazione)

- Stili direzionali (leadership; capacità decisionale; capacità di delega)
 - Qualificazione organizzativa (pianificazione; organizzazione; controllo).
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (punteggio pari a 25%, 75% e 100% in considerazione del livello di varianza del voto espresso)

La performance complessiva viene determinata attribuendo un peso del 15% al risultato della Fase 1 (ambito organizzativo di diretta responsabilità), del 60% al risultato della Fase 2 (raggiungimento di specifici obiettivi), del 15% al risultato della Fase 3 (qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di diretta responsabilità, delle competenze professionali e manageriali dimostrate) e del 10% al risultato della Fase 4 (capacità di valutazione dei collaboratori), salvo eventuali variazioni che potranno essere previste dal “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*” per l’anno 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 marzo 2015.

Pertanto, l’attività di valutazione è utilizzata ai fini dell’attribuzione dell’indennità di risultato al personale Dirigente, secondo i criteri che verranno definiti nell’ambito del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*”, per l’anno 2015. Ai fini della valutazione del personale verranno utilizzati i risultati della valutazione effettuata tramite l’apposita scheda di valutazione. I risultati di tale valutazione verranno utilizzati per graduare l’importo dell’indennità di risultato spettante al personale dirigente.