



15 NOV. 2016

Nell'anno duemilasedici, addì 15 novembre alle ore 16.00, presso il **Salone di rappresentanza**, si è riunito il Consiglio di Amministrazione, convocato con nota rettorale prot. n. 0078986 del 10.11.2016 (**Allegato 1**), per l'esame e la discussione degli argomenti iscritti al seguente ordine del giorno:

..... O M I S S I S

Sono presenti: il **rettore** prof. Eugenio Gaudio, Presidente; il **prorettore vicario** prof. Renato Masiani; i consiglieri: prof.ssa Antonella Polimeni, prof. Vincenzo Francesco Nocifora, prof. Bartolomeo Azzaro, prof. Michel Gras, sig. Beniamino Altezza, dott.ssa Angelina Chiaranza, sig. Angelo Marzano, sig. Antonio Lodise e il **direttore generale** Carlo Musto D'Amore, che assume le funzioni di segretario.

Assente giustificato: dott. Francesco Colotta.

Assiste per il Collegio dei Revisori dei Conti: dott. Giuseppe Spinelli.

Il Presidente, constatata l'esistenza del numero legale, dichiara l'adunanza validamente costituita e apre la seduta.

..... O M I S S I S

D. 390/16
Puroni.
7.13



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

15 NOV. 2016

Settore Relazioni Sindacali
Il Capo Settore
Dott.ssa Maria Talerico

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Il Capo Ufficio
Emanuele Scattolon

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Francesco De Angelis

Accordo sulla pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza

Il Presidente sottopone all'attenzione del Consiglio di Amministrazione la seguente relazione.

Nella riunione di Contrattazione Integrativa del 21.07.2016, tra la delegazione di Parte Pubblica e le OO.SS. dell'Area della dirigenza è stato siglato l'Accordo sulla pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza.

In particolare, l'Accordo sopra richiamato si è posto l'obiettivo di remunerare le diverse posizioni in modo proporzionato alle responsabilità e al livello di difficoltà che il soggetto titolare della posizione incontra nella realizzazione della specifica funzione rivestita.

In tale direzione il Nucleo di Valutazione, così come previsto dal Contratto d'area dei dirigenti artt. 23 e ss., ha elaborato un modello di pesatura per i dirigenti di Sapienza approvato in data 20 aprile 2015 e denominato *"Modelli per la pesatura delle posizioni dirigenziali nelle università"*, nel quale si illustrano da un lato le diverse metodologie elaborate a livello internazionale, dall'altro la normativa e i diversi modelli applicati in Italia per la graduazione degli uffici dirigenziali delle Università.

Il suddetto lavoro si è concluso con l'elaborazione di una proposta metodologica originale per la pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza, delineata in coerenza con le specificità dell'Ateneo sulla base delle metodologie esplorate nello studio e delle indicazioni fornite dal Direttore Generale.

Il modello proposto è stato oggetto – secondo quanto suggerito dallo stesso Nucleo – di un confronto diretto con i dirigenti di Sapienza in data 16 novembre 2015, alla presenza del Direttore Generale e di alcuni membri del NVA; in tale occasione sono emerse utili osservazioni e riflessioni che hanno ispirato l'affinamento del modello di pesatura delle posizioni dirigenziali trasfuso nel presente Accordo.

Nello specifico, l'Accordo prevede un modello di pesatura delle posizioni dirigenziali che ha tenuto conto di alcuni specifici principi tra cui l'onerosità delle posizioni dirigenziali, l'utilizzo di elementi quantitativi, la previsione di un processo di pesatura delle posizioni quanto più possibile trasparente, la realizzabilità in house, senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo, la possibilità di connettersi e integrarsi con l'attuale sistema di valutazione dei risultati della performance individuale dei dirigenti, la flessibilità e la facilità di aggiornamento,



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

15 NOV. 2016

Settore Relazioni Sindacali
Il Capo Settore
Dott.ssa Marta Talarico

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Il Capo Ufficio
Emanuela Giordani

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio De Angelis

qualora intervengano modifiche organizzative tali da richiedere una nuova pesatura.

Più in particolare il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali si basa sulle seguenti 4 dimensioni di valutazione:

- *Complessità strutturale ed organizzativa*: peso attribuito 40%;
- *Complessità relazionale*: peso attribuito 15%;
- *Complessità gestionale*: peso attribuito 30%;
- *Responsabilità e rischio*: peso attribuito 15%;

Le sopra richiamate dimensioni sono poi state declinate, a loro volta, in fattori e sotto fattori di valutazione, nel seguito descritti brevemente:

Dimensione A - La complessità strutturale e organizzativa

I fattori considerati sono:

- A1 La consistenza di personale e strutture;
- A2 Il livello di diversificazione;
- A3 La complessità logistica;
- A4 Le risorse finanziarie;

Dimensione B - La complessità relazionale

I fattori considerati sono:

- B1 La varietà degli interlocutori;
- B2 La tipologia dell'interlocuzione;

Dimensione C – Complessità gestionale

I fattori considerati sono:

- C1 La rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate;
- C2 Il grado di impegno innovativo;

Dimensione D – Responsabilità e rischio

I fattori considerati sono:

- D1 La responsabilità formale;
- D2 La responsabilità organizzativa.

Declinati i fattori e i sotto fattori di valutazione nella tabella 1 e nel grafico 1 dell'Accordo in oggetto, vengono definiti rispettivamente i criteri di attribuzione per la valutazione delle posizioni e la pesatura delle posizioni dirigenziali rapportata al valore complessivo di 100, con il peso delle quattro dimensioni rapportate rispettivamente a 40, 15, 30 e 15 e il peso attribuito conseguentemente ai singoli fattori e sotto fattori.

Successivamente è stata in concreto determinata l'applicazione del modello di pesatura delle posizioni dirigenziali.



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

15 NOV. 2016

Settore Relazioni Sindacali

Il Capo Settore
Dott.ssa Maria Talerico

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Il Capo Ufficio
Emanuela Giordan

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio De Angelis

Sul punto, le parti, in armonia con le previsioni del CCNL del 28.07.2010, hanno previsto la graduazione delle posizioni dirigenziali in distinte fasce economiche, con un'articolazione correlata sia all'attuale stato dell'organizzazione che alla futura evoluzione della stessa con l'attivazione delle due posizioni di Direzione, intermedie tra la Direzione Generale e le Direzioni di Area, in ogni caso ad invarianza di spesa e, pertanto, con una rimodulazione economica comunque compatibile con la consistenza del Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato del dei dirigenti a tempo indeterminato.

Ciò posto, è stata predisposta, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, D. Lgs. 165/2001, la Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del presente Accordo ai fini del controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Il Collegio dei Revisori dei Conti si è riunito il giorno 7 novembre c.m., esprimendo parere favorevole, con verbale n. 14 del 07.11.2016, trasmesso con nota del 08.11.2016 prot. 77959, in ordine alla certificazione formale dell'Accordo medesimo ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, D. Lgs. 165/2001.

Con il richiamato verbale, i Revisori hanno, altresì, certificato il differimento della decorrenza degli effetti determinata al 31.12.2016, siglata anche dalle OO.SS. firmatarie con una postilla in calce all'Accordo medesimo.

Alla luce di quanto sopra esposto il Consiglio di Amministrazione è invitato a voler autorizzare il Rettore, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sede di contrattazione integrativa, alla definitiva formalizzazione dell'Accordo e a dare corso a tutte le conseguenti fasi applicative.

Allegati parte integrante:

Documento pesatura posizioni dirigenziali NVA 2015

Accordo sulla pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza del 21.07.2016

Nota al Collegio dei Revisori dei Conti del 28.10.2016 prot. n. 75816 di trasmissione della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria dell'Accordo sulla pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza

Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 14/2016



15 NOV. 2016

..... O M I S S I S

DELIBERAZIONE N. 390/16

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Letta la relazione istruttoria;
- Visto il D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- Visto il D.Lgs. 150/2009;
- Visto il CCNL relativo al personale dell'Area VII siglato il 28 luglio 2010;
- Vista la D.D. 2475 del 26 luglio 2012 con cui viene approvato il documento per la riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale;
- Visto il nuovo Statuto d'Ateneo emanato con D.R. 3689 del 29 ottobre 2012 e pubblicato sulla G.U Serie Generale n. 261 dell'8 novembre 2012;
- Visto l'art. 11 della L. 124/2015 di delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi in materia di dirigenza pubblica e di valutazione dei pubblici uffici;
- Vista la Disposizione del Direttore Generale n. 3696 del 26 luglio 2016 con la quale sono state modificate e/o integrate le competenze delle singole Aree dirigenziali;
- Visto l'Accordo sulla pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza siglato in data 21 luglio 2016;
- Considerato che il Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 7 novembre c.m., ha espresso parere favorevole, con verbale n. 14 del 7 novembre 2016, trasmesso con nota dell'8 novembre 2016 prot. 77959, in ordine alla certificazione formale dell'Accordo medesimo ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, D. Lgs. 165/2001;
- Tenuto conto di quanto emerso nel corso del dibattito, in particolare sull'opportunità di:
 - differire l'applicazione dell'Accordo de quo anche in riferimento al nuovo CCNL relativo al personale dell'Area Dirigenziale dell'Università;
 - garantire il principio della rotazione degli incarichi dirigenziali ai sensi della normativa vigente in materia;
- Presenti n. 11, votanti n. 9: con voto unanime espresso nelle forme di legge dal rettore e dai consiglieri: Polimeni, Nocifora, Azzaro, Gras, Altezza, Chiaranza, Marzano e Lodise

DELIBERA

- di autorizzare il Rettore, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sede di contrattazione integrativa, alla

4.13



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

1 5 NOV. 2016

- definitiva formalizzazione dell'Accordo sulla pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza;**
- **di differire l'applicazione dell'Accordo de quo anche in riferimento al nuovo CCNL relativo al personale dell'Area Dirigenziale dell'Università.**

E

RACCOMANDA

di garantire il principio della rotazione degli incarichi dirigenziali ai sensi della normativa vigente in materia.

Letto e approvato seduta stante per la sola parte dispositiva.

IL SEGRETARIO
Carlo Musto D'Amore

IL PRESIDENTE
Eugenio Gaudio

..... O M I S S I S

NUCLEO
DI VALUTAZIONE
D'ATENEO



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

La pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza: proposta definitiva

Dicembre 2015



INDICE

PREMESSA.....	3
1 LA NUOVA PROPOSTA DEL NVA	4
1.1 LE DIMENSIONI	5
1.2 I FATTORI.....	6
2 LE FASI DEL PROCESSO.....	14

Allegato

Scheda informativa di Area



Premessa

La pesatura delle posizioni organizzative è lo strumento con cui differenziare le retribuzioni di soggetti appartenenti alla medesima organizzazione, ma con funzioni caratterizzate da una diversa complessità in termini di risorse da gestire, eterogeneità e articolazione delle attività e dei processi.

L'obiettivo è quello di remunerare le diverse posizioni in modo proporzionato alle responsabilità e al livello di difficoltà che il soggetto titolare della posizione incontra nella realizzazione della specifica funzione assegnata.

In quest'ottica il Nucleo di Valutazione ha avviato una riflessione per elaborare un modello di pesatura per i dirigenti di Sapienza, come previsto dalla contrattazione nazionale, aggiornando - a valle della riorganizzazione dell'Amministrazione centrale - quello proposto dal CSSV.

In data 20 aprile 2015, il Nucleo ha approvato il documento *"Modelli per la pesatura delle posizioni dirigenziali nelle università"*, nel quale si illustravano da un lato le diverse metodologie elaborate a livello internazionale, dall'altro la normativa e i diversi modelli applicati in Italia per la graduazione degli uffici dirigenziali delle Università.

Il lavoro si concludeva con l'elaborazione di una proposta metodologica originale per la pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza, delineata in coerenza con le specificità dell'Ateneo, sulla base delle metodologie esplorate nello studio e delle richieste avanzate dal Direttore Generale.

Il modello proposto è stato oggetto – secondo quanto suggerito dallo stesso Nucleo – di un confronto diretto con i dirigenti di Sapienza in data 16 novembre 2015, alla presenza del Direttore Generale e di alcuni membri del NVA.

In tale occasione sono emerse utili osservazioni e riflessioni che hanno ispirato l'affinamento del modello di pesatura delle posizioni dirigenziali presentato in questo documento, che accoglie le esigenze rappresentate nel corso dell'incontro con la dirigenza.

Il modello che si propone è, in ogni caso e se ritenuto necessario, suscettibile di modifiche da parte degli Organi di Ateneo per l'applicazione concreta alla realtà di Sapienza, sempre nell'ottica di una procedura partecipata e condivisa.



1. La nuova proposta del NVA

Il modello di pesatura delle posizioni dirigenziali, come riproposto, presenta le seguenti caratteristiche:

- il riferimento a dimensioni attinenti all'onerosità delle diverse posizioni: la *complessità*, infatti, è espressa indirettamente attraverso l'*onerosità*, intesa come conseguenza del nuovo sistema organizzativo adottato dall'amministrazione, supponendo quindi che le posizioni gravate da maggiori oneri siano quelle cui attribuire maggior peso;
- l'utilizzo di elementi quantitativi, che possono evidenziare una significativa e oggettiva differenza nella gravosità e nell'impegno necessario per un determinato incarico in luogo di un altro;
- la previsione di un processo di pesatura delle posizioni quanto più possibile trasparente e partecipato;
- la realizzabilità *in house*, senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo e la relativa semplicità di utilizzo;
- la possibilità di connettersi e integrarsi con l'attuale sistema di valutazione dei risultati della *performance* individuale dei dirigenti;
- la flessibilità e la facilità di aggiornamento, qualora intervengano modifiche organizzative tali da richiedere una nuova pesatura.

È stato scelto di non valutare le competenze specifiche, il livello di formazione e l'esperienza, trattandosi di dimensioni che non attengono all'onerosità della posizione, ma che afferiscono piuttosto ai requisiti di accesso alla posizione stessa e che, come tali, risentono di un elevato grado di soggettività nella definizione.

È stato ritenuto invece opportuno valutare l'entità delle risorse finanziarie gestite e la complessità logistica della posizione, che rappresentano elementi di differenziazione tra le Aree meritevoli di considerazione.

La proposta (si vedano i paragrafi successivi nonché la tabella 1) è stata affinata grazie al contributo dei dirigenti, inserendo un'ulteriore dimensione relativa alla responsabilità e ai rischi connessi alle singole posizioni.



1.1 Le dimensioni

Il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali si basa sulle seguenti 4 dimensioni di valutazione:

- A. *Complessità strutturale ed organizzativa*: è riferita alla complessità dell'Area dirigenziale in termini quantitativi ed organizzativi: dimensione dell'Area, grado di articolazione e diversificazione interna, volume delle risorse finanziarie, dislocazione delle sedi operative.
- B. *Complessità relazionale*: si riferisce alla qualità e complessità delle relazioni che si sviluppano nell'ambito dei processi di competenza dell'Area.
- C. *Complessità gestionale*: analizza i compiti gestionali in termini di rilevanza delle attività programmate e del grado di impegno innovativo richiesto dalla struttura.
- D. *Responsabilità e rischio*: deriva dal livello di autonomia decisionale, dalla tipologia e identità dei rischi connessi alle decisioni che è necessario assumere e relative conseguenze amministrative e penali.

Si propone un'incidenza del relativo punteggio che attribuisca un peso maggiore alle dimensioni della complessità strutturale e della complessità gestionale, e un peso leggermente inferiore ma equivalente alle dimensioni della complessità relazionale e della responsabilità:

COMPLESSITÀ STRUTTURALE E ORGANIZZATIVA	COMPLESSITÀ RELAZIONALE	COMPLESSITÀ GESTIONALE	RESPONSABILITÀ E RISCHIO
40 %	15 %	30 %	15 %

Nel Grafico 1 vengono proposti i pesi anche per i fattori relativi alle 4 dimensioni principali.

Si ritiene tuttavia che tale proposta di determinazione dei pesi possa essere più opportunamente valutata e determinata dagli Organi di Ateneo.

La pesatura dovrebbe avvenire, in via di prima applicazione, preliminarmente al conferimento dei nuovi incarichi di dirigenza.

Inoltre, almeno ogni tre anni, andrebbe auspicabilmente verificata l'attualità della graduazione delle posizioni e l'eventuale opportunità di procedere a una nuova pesatura delle stesse.

Nel caso di aree di nuova istituzione o di cambiamenti organizzativi significativi la procedura andrà contestualmente avviata.



1.2 I fattori

Le quattro dimensioni fondamentali sono declinate, a loro volta, in fattori e sotto fattori di valutazione, di cui si espone una descrizione dettagliata in termini di significato e di criterio di misurazione.

Dimensione A - La complessità strutturale e organizzativa

I fattori considerati sono:

- A1 La consistenza di personale e strutture;
- A2 Il livello di diversificazione;
- A3 La complessità logistica;
- A4 Le risorse finanziarie.

➤ FATTORE A1: LA CONSISTENZA DI PERSONALE E STRUTTURE

Esprime il profilo organizzativo dell'Area in termini di:

- ✓ n. complessivo di uffici;
- ✓ n. complessivo di settori;
- ✓ n. complessivo di unità di personale assegnato alla struttura.

<i>Fattore</i>	<i>Criterio di misurazione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Grado</i>
<i>Consistenza personale e strutture</i>	<i>Numero di uffici</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO A SECONDA DEL TERZILE IN CUI L'AREA SI COLLOCA.
		2	
		3	
	<i>Numero di settori</i>	1	
		2	
		3	
	<i>Personale assegnato</i>	1	
		2	
		3	



➤ **FATTORE A2: IL LIVELLO DI DIVERSIFICAZIONE**

Esprime la tipologia di lavoro svolto a livello di Settore, misurando il grado di diversificazione delle attività.

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
<i>Livello di diversificazione attività a livello di SETTORE</i>	<i>Attività simili o affini ad altri settori dell'area</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO FACENDO LA MEDIA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI AI SETTORI AFFERENTI ALL'AREA.
	<i>Attività con limitata sovrapponibilità o affinità</i>	2	
	<i>Attività peculiari con nessuna sovrapponibilità</i>	3	

➤ *Fattore A3: La complessità logistica*

Esprime il grado di dispersione delle sedi operative utilizzate (numero e caratteristiche).

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
<i>Complessità logistica</i>	<i>Bassa - Tutte le sedi operative sono riunite in un unico plesso</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	<i>Media - più sedi operative, ma all'interno della città universitaria</i>	2	
	<i>Alta - più sedi operative, anche all'esterno della città universitaria</i>	3	

➤ *Fattore A4: Le risorse finanziarie*

Esprime il grado di complessità connesso all'entità delle risorse gestite assegnate (ci si riferisce al budget assegnato annualmente o alla media del budget assegnato negli ultimi 3 anni: 2013, 2014, 2015).

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
<i>Risorse finanziarie</i>	<i>Fino a € 5.000.000</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3, 4, 5) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	<i>Da € 5.000.000 a € 10.000.000</i>	2	
	<i>Da € 10.000.000 a € 50.000.000</i>	3	
	<i>Da € 50.000.000 a € 100.000.000</i>	4	
	<i>Oltre € 100.000.000</i>	5	



Può essere opportuno che, qualora le risorse siano assegnate nel *budget* di un'Area ma gestite operativamente da un'altra (cioè nel caso in cui, a prescindere dall'assegnazione, ci sia una corresponsabilità gestionale), le stesse siano calcolate anche per l'Area che le gestisce direttamente.

Il caso esemplare di corresponsabilità osservato in Sapienza è quello delle assegnazioni per le spese di personale, sia docente che amministrativo, in *budget* ad Aree differenti da quella che effettivamente "gestisce" le risorse finanziarie.

Dimensione B - La complessità relazionale

I fattori considerati sono:

- B1 La varietà degli interlocutori;
- B2 La tipologia dell'interlocuzione.

➤ *Fattore B1: La varietà degli interlocutori*

Valuta l'estensione della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni.

<i>Fattore</i>	<i>Criterio di misurazione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Grado</i>
<i>Varietà degli interlocutori</i>	<i>Solo interni (altre unità organizzative dell'Ateneo)</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	<i>Anche esterni a livello nazionale (Altri Atenei e PPAA, imprese, studenti, etc.)</i>	2	
	<i>Anche esterni a livello internazionale (Atenei internazionali, Reti e network, UE, imprese, studenti e docenti internazionali etc.).</i>	3	

➤ *Fattore B2: La tipologia dell'interlocuzione*

Valuta la complessità delle relazioni interne/esterne in base alla tipologia di interlocuzione.

<i>Fattore</i>	<i>Criterio di misurazione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Grado</i>
<i>Tipologia dell'interlocuzione</i>	<i>Solo operativa (Comunicazioni, relazioni standardizzate di varia natura etc.)</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	<i>Anche tecnico - specialistico (sono coinvolte particolari professionalità, partecipazione a tavoli tecnici etc.)</i>	2	
	<i>Anche istituzionale e politico (si rappresenta l'Ateneo nel suo complesso)</i>	3	



Dimensione C – Complessità gestionale

I fattori considerati sono:

- C1 La rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate;
C2 Il grado di impegno innovativo.

➤ *Fattore C1: La rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate*

Si riferisce alla tipologia di attività e processi di competenza dell'Area. Per ciascuna attività elencata (sulla base della mappatura dei processi già eseguita) si valuta il grado di rilevanza dell'impegno richiesto.

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate	Attività routinarie con normale complessità dei problemi	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO FACENDO LA MEDIA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI ALLE PRINCIPALI ATTIVITÀ ALL'AREA.
	Attività ad alto contenuto specialistico/professionale ed elevata complessità dei problemi	2	
	Attività con caratteristiche di pianificazione e controllo ed ampie possibilità di soluzioni dei problemi	3	

➤ *Fattore C2: Il grado di impegno innovativo*

Si riferisce alla necessità di apportare innovazioni, quando necessario, per far fronte ai cambiamenti interni ed esterni.

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Grado di impegno innovativo	Attività supportate da procedure standardizzate o vincolate – normali margini interpretativi	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO FACENDO LA MEDIA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI ALLE PRINCIPALI ATTIVITÀ ALL'AREA
	Attività che richiedono innovazione organizzativa – discreti margini interpretativi	2	
	Attività che richiedono innovazione organizzativa e tecnologica - elevati margini interpretativi	3	



Dimensione D – Responsabilità e rischio

I fattori considerati sono:

- D1 La responsabilità formale;
- D2 La responsabilità organizzativa.

➤ *Fattore D1: La responsabilità formale*

Si riferisce al rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale, considerando le diverse tipologie di responsabilità (civili, patrimoniali, penali) che si associano alle decisioni di competenza.

Si misura in termini di:

- ✓ Tipologia del rischio: si desume tenendo conto anche dalle assicurazioni relative a ciascuna area dirigenziale.
- ✓ Entità della sanzione;
- ✓ Discrezionalità amministrativa.

<i>Fattore</i>	<i>Sottofattori</i>	<i>Criterio di misurazione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Grado</i>
<i>Responsabilità formale</i>	<i>Tipologia del rischio</i>	<i>Ruolo</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
		<i>Elevata</i>	2	
		<i>Con particolari connotazioni</i>	3	
	<i>Entità della sanzione</i>	<i>Minima</i>	1	
		<i>Discreta</i>	2	
		<i>Rilevante</i>	3	
	<i>Discrezionalità amministrativa</i>	<i>Standard</i>	1	
		<i>Elevata</i>	2	
		<i>Con particolari connotazioni</i>	3	

➤ *Fattore D2: La responsabilità organizzativa*

Si valuta l'entità del rischio connesso all'assunzione di determinati modelli organizzativi.

Si misura in termini di:

- ✓ Tipologia del rischio;
- ✓ Ricaduta in caso di evento sfavorevole.



<i>Fattore</i>	<i>Sottofattori</i>	<i>Criterio di misurazione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Grado</i>
<i>Responsabilità organizzativa</i>	<i>Tipologia del rischio</i>	<i>Organizzativo</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
		<i>Reputazionale</i>	2	
		<i>Sia organizzativo che reputazionale</i>	3	
	<i>Ricaduta in caso di evento sfavorevole</i>	<i>Impatto interno</i>	1	
		<i>Impatto esterno</i>	2	
		<i>Impatto sia esterno che interno</i>	3	



Tabella n. 1 - I criteri di attribuzione per la valutazione della posizione

DIMENSIONE	FATTORE / SOTTOFATTORE	GRADO	CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL GRADO	
COMPLESSITÀ STRUTTURALE E ORGANIZZATIVA	Consistenza personale e strutture	Numero di uffici	1 2 3	
		Numero di settori	1 2 3	
		Personale assegnato	1 2 3	
		1 2 3	Il grado sarà attribuito a seconda del terzile in cui l'Area si colloca.	
		1 2 3	Si ottiene calcolando la media dei punteggi attribuiti al ciascun settore dell'Area.	
		1 2 3	La complessità logistica è data dal numero e delle caratteristiche delle sedi utilizzate.	
		1 2 3 4 5	L'individuazione delle tre fasce finanziarie sarà ottenuta sulla base dell'entità delle risorse assegnate (budget) e – in caso di corresponsabilità – anche sulla base delle risorse rispetto alle quali si ha la responsabilità procedurale.	
		1 2 3		
		1 2 3		
	Risorse finanziarie	1 2 3 4 5		
		1		
		2		
		3		
		4		
		5		
COMPLESSITÀ RELAZIONALE	Varietà degli interlocutori	1	Solo Interlocutori interni	
		2	Anche Interlocutori esterni nazionali	
		3	Anche Interlocutori esterni internazionali	
	Tipologia dell'interlocuzione	1	Operativo	
		2	Anche tecnico/specialistico	
		3	Anche istituzionale/politico	
COMPLESSITÀ DEI COMPITI GESTIONALI	Rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate	1	Attività routinarie - normale complessità dei problemi	
		2	Attività ad alto contenuto specialistico/professionale- elevata complessità dei problemi	
		3	Attività di pianificazione e controllo -ampie possibilità di soluzioni dei problemi	
	Grado di impegno innovativo richiesto dalla struttura	1	Attività supportata da procedure standard o vincolate	
		2	Attività che richiedono innovazione organizzativa	
		3	Attività che richiedono anche innovazione tecnologica	
	Responsabilità Formale	1	Attività supportata da procedure standard o vincolate	
		2	Attività che richiedono innovazione organizzativa	
		3	Attività che richiedono anche innovazione tecnologica	
RESPONSABILITÀ E RISCHIO		1	Ruolo	
		2	Elevata	
		3	Con particolari connotazioni	
		1	Minima	
		2	Discreta	
		3	Rilevante	
		1	Standard	
		2	Elevata	
		3	Con particolari connotazioni	
Responsabilità Organizzativa	1	Organizzativa		
	2	Reputazionale		
	3	Sia Organizzativa che reputazionale		
Ricaduta	1	Impatto interno		
	2	Impatto esterno		
	3	Impatto sia interno che esterno		



Graf. 1 – Proposta grafo per la pesatura delle posizioni dirigenziali nel modello

				Peso	Valutazione ponderata	Grado
				numero di uffici	2	2
				consistenza personale e strutture	15	15
				numero di Settori	5	5
				numero personale	8	8
Peso		Valutazione ponderata		Grado		
complessità strutturale e organizzativa		40	40	livello diversificazione delle attività	10	10
				complessità logistica	5	5
				risorse finanziarie gestite	10	10
				varietà degli interlocutori	10	10
				tipologia interlocuzione	5	5
				rilevanza attività programmate	15	15
				grado impegno innovativo	15	15
Valutazione				peso	valut pond	grado
100	100	complessità relazionale	15	15	tipologia rischio	3
						entità sanzione
						discrezionalità
peso		valut pond		peso		
responsabilità formale		9	9	tipologia rischio	3	3
						entità sanzione
						discrezionalità
peso		valut pond		peso		
grado di responsabilità		15	15	tipologia rischio	3	3
						entità sanzione
						discrezionalità
peso		valut pond		peso		
responsabilità organizzativa		6	6	tipologia rischio	3	3
						entità sanzione
						discrezionalità
peso		valut pond		peso		
ricaduta		3	3	ricaduta	3	3



2. Le Fasi del processo

Dal punto di vista procedurale, l'intero processo può essere descritto per fasi, elencate nel presente paragrafo. Alcune di esse (evidenziate con l'asterisco) sono state già effettuate, altre possono svolgersi in parallelo (cfr. tabella 2 per la tempistica suggerita).

a) ***Proposta metodologica****

Il NVA, in qualità di OIV, anche sulla base di un confronto con i dirigenti, elabora la proposta definitiva di metodologia per la valutazione delle posizioni dirigenziali.

Soggetti coinvolti: NVA, Ufficio supporto strategico e programmazione, Dirigenti

b) ***Confronto sulla proposta di valutazione****

In questa fase, il Direttore Generale assicura il confronto con i dirigenti sulle dimensioni del modello, sui pesi e sui criteri di attribuzione dei gradi, per pervenire alla definizione condivisa del metodo.

Soggetti coinvolti: DG, Dirigenti, Ufficio supporto strategico e programmazione

c) ***Confronto con le rappresentanze sindacali***

Il Direttore Generale assicura il dovuto confronto (informazione preventiva) con le rappresentanze sindacali, secondo i modelli di relazioni sindacali previsti dalla legge e dai CCNL vigenti.

Soggetti coinvolti: DG, CdA, Rappresentanze sindacali

d) ***Determinazione finale metodologia***

La proposta metodologica viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, con successiva stipula di un Accordo sulla graduazione delle posizioni dirigenziali con le rappresentanze sindacali.



L'accordo sulla graduazione deve riportare il numero di fasce individuate e la definizione dei relativi importi.

Soggetti coinvolti: DG, Organi di Ateneo, Rappresentanze sindacali

e) Raccolta informazioni

I dirigenti ricevono e compilano la Scheda Informativa della posizione. Il fac-simile della scheda è redatto dall'Amministrazione.

Soggetti coinvolti: DG, Dirigenti, Ufficio supporto strategico e programmazione

f) Proposta di graduazione

Sulla base delle schede compilate dai dirigenti, il Direttore Generale applica la metodologia di valutazione e attribuisce i punteggi a ciascuna Area Dirigenziale. Il NVA verifica il processo seguito, in termini di correttezza procedurale e di trasparenza.

Soggetti coinvolti: DG, Dirigenti, NVA

Per la prima applicazione del nuovo modello il timing ipotizzato del processo è descritto nella tabella 2.

Tabella 2 – I tempi per l'adozione del metodo

FASI DEL PROCESSO	ARCO TEMPORALE			
	Nov. 2015	Dic. 2015	Gen. 2016	Feb. 2016
a) Proposta metodologica NVA				
b) Confronto con i dirigenti				
c) Rappresentanze sindacali				
d) Determinazione finale metodologia				
e) Raccolta Informazioni				
f) Proposta di graduazione				

ALLEGATO

SCHEDA INFORMATIVA DI AREA

Denominazione Area							
Declaratoria Area							
Direttore	NOME E COGNOME						
Periodo	DAL AL.....						
Data di compilazione							

DIMENSIONE A - COMPLESSITÀ STRUTTURALE

A1 Consistenza di personale e strutture							
Personale assegnato	B	C	D	EP	Altro	TOTALE	NOTE
Numero uffici							
Numero settori							
A2 Livello di diversificazione¹							NOTE
Ufficio (denominazione)	Settore (Denominazione)				Punteggio		
A3 Complessità logistica							NOTE
<input type="checkbox"/> Tutte le sedi operative sono riunite in un unico plesso							
<input type="checkbox"/> Più sedi operative, tutte all'interno della città universitaria							
<input type="checkbox"/> Più sedi operative anche all'esterno della città universitaria							
A4 Risorse finanziarie							NOTE
<input type="checkbox"/> Fino a € 5.000.000							
<input type="checkbox"/> Da € 5.000.000 a € 10.000.000							
<input type="checkbox"/> Da € 10.000.000 a € 50.000.000							
<input type="checkbox"/> Da € 50.000.000 a € 100.000.000							
<input type="checkbox"/> Oltre € 100.000.000							

¹ 1 = se svolge attività simili o affini ad altri settori dell'Area; 2 = se svolge attività con limitata sovrapponibilità o affinità; 3 = se il settore svolge attività peculiari con nessuna sovrapponibilità con le attività di altri settori.

DIMENSIONE B - COMPLESSITÀ RELAZIONALE

B1 Varietà Interlocutori	NOTE
<input type="checkbox"/> Solo interni all'Ateneo (indicare a chi si fa riferimento)	
<input type="checkbox"/> Anche esterni a livello nazionale (indicare a chi si fa riferimento)	
<input type="checkbox"/> Anche esterni a livello internazionale (indicare a chi si fa riferimento)	
B2 Tipologia dell'interlocuzione	NOTE
<input type="checkbox"/> Solo operativa (Comunicazioni, relazioni standardizzate di varia natura etc.)	
<input type="checkbox"/> Anche tecnico - specialistico (sono coinvolte particolari professionalità, partecipazione a tavoli tecnici etc)	
<input type="checkbox"/> Anche istituzionale e politico (si rappresenta l'Ateneo nel suo complesso)	

DIMENSIONE C – COMPLESSITÀ GESTIONALE

> C1 Rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate			
> C2 Grado di impegno innovativo			
Principali attività gestionali (Descrizione sintetica dell'attività, da mappatura processi)	Rilevanza ²	Impegno innovativo ³	Note
1			
2			
3			
4			
...			

DIMENSIONE D – RESPONSABILITÀ E RISCHIO

D1 Responsabilità formale			
Tipologia del rischio	Entità della sanzione	Discrezionalità amministrativa	NOTE
<input type="checkbox"/> Ruolo	<input type="checkbox"/> Minima	<input type="checkbox"/> Standard	
<input type="checkbox"/> Elevato	<input type="checkbox"/> Discreta	<input type="checkbox"/> Elevata	
<input type="checkbox"/> Con particolari connotazioni	<input type="checkbox"/> Rilevante	<input type="checkbox"/> Con particolari connotazioni	
Assicurazione:			

D2 Responsabilità organizzativa		
Tipologia del rischio	Ricaduta	NOTE
<input type="checkbox"/> Organizzativo	<input type="checkbox"/> Impatto interno	
<input type="checkbox"/> Reputazionale	<input type="checkbox"/> Impatto esterno	
<input type="checkbox"/> Organizzativo e reputazionale	<input type="checkbox"/> Impatto sia esterno che interno	

² 1 = Attività routinarie con normale complessità dei problemi; 2 = Attività ad alto contenuto specialistico/professionale ed elevata complessità dei problemi; 3 = Attività con caratteristiche di pianificazione e controllo ed ampie possibilità di soluzioni dei problemi

³ 1 = Attività supportate da procedure standardizzate o vincolate – normali margini interpretativi; 2 = Attività che richiedono innovazione organizzativa – discreti margini interpretativi; 3 = Attività che richiedono innovazione organizzativa e tecnologica - elevati margini interpretativi

Accordo sulla pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza



INDICE

PREMESSE

1	MODELLO DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI	5
1.1	LE DIMENSIONI	5
1.2	I FATTORI.....	6
2	APPLICAZIONE DEL MODELLO DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.....	15



Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, costituite nella seguente composizione:

Parte Pubblica

Rettore

Prorettore Vicario

Direttore Generale

Direttore Area Organizzazione e Sviluppo

Parte Sindacale:

OO.SS

FLC CGIL

CISL Università

UIL RUA

CONFSAL FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITÀ CISAPUNI

PREMESSO

che il presente Contratto Collettivo Integrativo, di seguito denominato CCI, si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso Sapienza Università di Roma;

che il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 170 del 10.7.2012, ha approvato il documento di riorganizzazione della struttura tecnico-amministrativa centrale a seguito delle rilevanti innovazioni introdotte dalla legislazione in tema di efficienza, efficacia, trasparenza ed accountability delle pubbliche amministrazioni di cui, in particolare alla legge 1/2009, 15/09, D.Lgs. 150/09, 190/12 nonché dal nuovo Statuto di Sapienza, emanato con D.R. n. 3689 del 29.10.2012;

che, in particolare, l'articolazione delle strutture dirigenziali contempla n. 2 posizioni di I fascia in line al Direttore Generale e n. 13 posizioni di II fascia, di cui n. 11 in line al Direttore Generale e n. 2 in posizione di diretta collaborazione al Rettore e al Direttore Generale;



Vista la DD n. 1435 del 28.3.2013 inerente, tra l'altro, al conferimento del budget ai Direttori di Area e all'individuazione dei relativi compiti e poteri;

che l'art. 11 della l. 124/2015 ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi in materia di dirigenza pubblica e di valutazione dei pubblici uffici;

che gli artt. 19 e 24 del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni prevedono rispettivamente gli incarichi di funzione dirigenziale nonché il trattamento economico, che, relativamente alla parte accessoria, deve essere graduato in base alle posizioni e responsabilità rivestite;

che l'art. 4 del CCNL relativo al personale dell'Area VII – quadriennio normativo 2002-2005 - prevede tra le materie oggetto di contrattazione integrativa la graduazione delle funzioni dirigenziali;

che gli artt. 23 e segg. del CCNL relativo al personale dell'Area VII siglato il 28.07.2010 prevedono rispettivamente la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, sia preposto ad uffici dirigenziali non generali che incaricato di funzioni dirigenziali generali;

che la pesatura delle posizioni organizzative è lo strumento con cui differenziare le retribuzioni di soggetti appartenenti alla medesima organizzazione, ma con funzioni caratterizzate da una diversa complessità in termini di risorse da gestire, eterogeneità e articolazione delle attività e dei processi;

che l'obiettivo è quello di remunerare le diverse posizioni in modo proporzionato alle responsabilità e al livello di difficoltà che il soggetto titolare della posizione incontra nella realizzazione della specifica funzione assegnata;

che in quest'ottica il Nucleo di Valutazione ha avviato una riflessione per elaborare un modello di pesatura per i dirigenti di Sapienza, come previsto dalla contrattazione nazionale sopra richiamata, aggiornando - a valle della riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale - quello proposto dal Comitato di Supporto Strategico e Valutazione;

che in data 20 aprile 2015, il Nucleo ha approvato il documento *"Modelli per la pesatura delle posizioni dirigenziali nelle università"*, nel quale si illustrano da un lato le diverse metodologie elaborate a livello internazionale, dall'altro la normativa e i diversi modelli applicati in Italia per la graduazione degli uffici dirigenziali delle Università;

che il lavoro si conclude con l'elaborazione di una proposta metodologica originale per la pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza, delineata in coerenza con le specificità dell'Ateneo, sulla base delle metodologie esplorate nello studio e delle indicazioni fornite dal Direttore Generale;

che il documento sopra richiamato è stato trasmesso come informazione preventiva, ai sensi dell'art. 6 del CCNL relativo al personale dell'Area VII siglato il 05.03.2008, alle OO.SS. con nota del 16.09.2015 prot. n. 58663;

che le OO.SS. suddette non hanno prodotto alcuna osservazione in merito alla richiamata informativa;



che il modello proposto è stato oggetto – secondo quanto suggerito dallo stesso Nucleo – di un confronto diretto con i dirigenti di Sapienza in data 16 novembre 2015, alla presenza del Direttore Generale e di alcuni membri del NVA;

che in tale occasione sono emerse utili osservazioni e riflessioni che hanno ispirato l'affinamento del modello di pesatura delle posizioni dirigenziali presentato in questo documento, che accoglie le esigenze rappresentate nel corso dell'incontro con la dirigenza;

Tanto premesso e considerato

CONVENGONO



1. Modello di pesatura delle posizioni dirigenziali

Il modello di pesatura delle posizioni dirigenziali presenta le seguenti caratteristiche:

- il riferimento a dimensioni attinenti all'onerosità delle diverse posizioni: la *complessità*, infatti, è espressa indirettamente attraverso l'*onerosità*, intesa come conseguenza del nuovo sistema organizzativo adottato dall'amministrazione, supponendo quindi che le posizioni gravate da maggiori oneri siano quelle cui attribuire maggior peso;
- l'utilizzo di elementi quantitativi, che possono evidenziare una significativa e oggettiva differenza nella gravosità e nell'impegno necessario per un determinato incarico in luogo di un altro;
- la previsione di un processo di pesatura delle posizioni quanto più possibile trasparente e partecipato;
- la realizzabilità *in house*, senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo e la relativa semplicità di utilizzo;
- la possibilità di connettersi e integrarsi con l'attuale sistema di valutazione dei risultati della *performance* individuale dei dirigenti;
- la flessibilità e la facilità di aggiornamento, qualora intervengano modifiche organizzative tali da richiedere una nuova pesatura.

1.1 Le dimensioni

Il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali si basa sulle seguenti 4 dimensioni di valutazione:

- A. *Complessità strutturale ed organizzativa*: è riferita alla complessità dell'Area dirigenziale in termini quantitativi ed organizzativi: dimensione dell'Area, grado di articolazione e diversificazione interna, volume delle risorse finanziarie, dislocazione delle sedi operative.
- B. *Complessità relazionale*: si riferisce alla qualità e complessità delle relazioni che si sviluppano nell'ambito dei processi di competenza dell'Area.
- C. *Complessità gestionale*: analizza i compiti gestionali in termini di rilevanza delle attività programmate e del grado di impegno innovativo richiesto dalla struttura.



D. *Responsabilità e rischio*: deriva dal livello di autonomia decisionale, dalla tipologia e identità dei rischi connessi alle decisioni che è necessario assumere e relative conseguenze amministrative e penali.

L'incidenza del relativo punteggio attribuisce un peso maggiore alle dimensioni della complessità strutturale e della complessità gestionale, e un peso leggermente inferiore ma equivalente alle dimensioni della complessità relazionale e della responsabilità:

COMPLESSITÀ STRUTTURALE E ORGANIZZATIVA	COMPLESSITÀ RELAZIONALE	COMPLESSITÀ GESTIONALE	RESPONSABILITÀ E RISCHIO
40 %	15 %	30 %	15 %

Nel Grafico 1 vengono proposti i pesi anche per i fattori relativi alle 4 dimensioni principali.

L'Amministrazione verifica, di norma con cadenza triennale, almeno ogni tre anni, l'attualità della graduazione delle posizioni e l'eventuale opportunità di procedere a una nuova pesatura delle stesse.

Nel caso di aree di nuova istituzione o di cambiamenti organizzativi significativi la procedura andrà contestualmente avviata.

1.2 I fattori

Le quattro dimensioni fondamentali sono declinate, a loro volta, in fattori e sotto fattori di valutazione, di cui si espone una descrizione dettagliata in termini di significato e di criterio di misurazione.

Dimensione A - La complessità strutturale e organizzativa

I fattori considerati sono:

- A1 La consistenza di personale e strutture;
- A2 Il livello di diversificazione;
- A3 La complessità logistica;
- A4 Le risorse finanziarie.

➤ FATTORE A1: LA CONSISTENZA DI PERSONALE E STRUTTURE

Esprime il profilo organizzativo dell'Area in termini di:

- ✓ n. complessivo di uffici;
- ✓ n. complessivo di settori;
- ✓ n. complessivo di unità di personale assegnato alla struttura.



Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Consistenza personale e strutture	Numero di uffici	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO A SECONDA DEL TERZILE IN CUI L'AREA SI COLLOCA.
		2	
		3	
	Numero di settori	1	
		2	
		3	
	Personale assegnato	1	
		2	
		3	

➤ **FATTORE A2: IL LIVELLO DI DIVERSIFICAZIONE**

Esprime la tipologia di lavoro svolto a livello di Settore, misurando il grado di diversificazione delle attività.

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Livello di diversificazione attività a livello di SETTORE	Attività simili o affini ad altri settori dell'area	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO FACENDO LA MEDIA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI AI SETTORI AFFERENTI ALL'AREA.
	Attività con limitata sovrapponibilità o affinità	2	
	Attività peculiari con nessuna sovrapponibilità	3	

➤ **Fattore A3: La complessità logistica**

Esprime il grado di dispersione delle sedi operative utilizzate (numero e caratteristiche).

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Complessità logistica	Bassa - Tutte le sedi operative sono riunite in un unico plesso	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	Media - più sedi operative, ma all'interno della città universitaria	2	
	Alta - più sedi operative, anche all'esterno della città universitaria	3	

➤ **Fattore A4: Le risorse finanziarie**

Esprime il grado di complessità connesso all'entità delle risorse gestite assegnate (ci si riferisce al budget assegnato annualmente o alla media del budget assegnato negli ultimi 3 anni: 2013, 2014, 2015).



Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Risorse finanziarie	Fino a € 5.000.000	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3, 4, 5) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	Da € 5.000.000 a € 10.000.000	2	
	Da € 10.000.000 a € 50.000.000	3	
	Da € 50.000.000 a € 100.000.000	4	
	Oltre € 100.000.000	5	

Può essere opportuno che, qualora le risorse siano assegnate nel *budget* di un'Area ma gestite operativamente da un'altra (cioè nel caso in cui, a prescindere dall'assegnazione, ci sia una corresponsabilità gestionale), le stesse siano calcolate anche per l'Area che le gestisce direttamente.

Il caso esemplare di corresponsabilità osservato in Sapienza è quello delle assegnazioni per le spese di personale, sia docente che amministrativo, in *budget* ad Aree differenti da quella che effettivamente "gestisce" le risorse finanziarie.

Dimensione B - La complessità relazionale

I fattori considerati sono:

- B1 La varietà degli interlocutori;
- B2 La tipologia dell'interlocuzione.

➤ *Fattore B1: La varietà degli interlocutori*

Valuta l'estensione della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni.

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Varietà degli interlocutori	Solo interni (altre unità organizzative dell'Ateneo)	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	Anche esterni a livello nazionale (Altri Atenei e PPAA, imprese, studenti, etc.)	2	
	Anche esterni a livello internazionale (Atenei internazionali, Reti e network, UE, imprese, studenti e docenti internazionali etc.).	3	

➤ *Fattore B2: La tipologia dell'interlocuzione*

Valuta la complessità delle relazioni interne/esterne in base alla tipologia di interlocuzione.



Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Tipologia dell'interlocuzione	<i>Solo operativa (Comunicazioni, relazioni standardizzate di varia natura etc.)</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	<i>Anche tecnico - specialistico (sono coinvolte particolari professionalità, partecipazione a tavoli tecnici etc)</i>	2	
	<i>Anche istituzionale e politico (si rappresenta l'Ateneo nel suo complesso)</i>	3	

Dimensione C – Complessità gestionale

I fattori considerati sono:

- C1 La rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate;
C2 Il grado di impegno innovativo.

➤ *Fattore C1: La rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate*

Si riferisce alla tipologia di attività e processi di competenza dell'Area. Per ciascuna attività elencata (sulla base della mappatura dei processi già eseguita) si valuta il grado di rilevanza dell'impegno richiesto.

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate	<i>Attività routinarie con normale complessità dei problemi</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO FACENDO LA MEDIA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI ALLE PRINCIPALI ATTIVITÀ ALL'AREA.
	<i>Attività ad alto contenuto specialistico/professionale ed elevata complessità dei problemi</i>	2	
	<i>Attività con caratteristiche di pianificazione e controllo ed ampie possibilità di soluzioni dei problemi</i>	3	

➤ *Fattore C2: Il grado di impegno innovativo*

Si riferisce alla necessità di apportare innovazioni, quando necessario, per far fronte ai cambiamenti interni ed esterni.

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Grado di impegno innovativo	<i>Attività supportate da procedure standardizzate o vincolate – normali margini interpretativi</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO



	<i>Attività che richiedono innovazione organizzativa – discreti margini interpretativi</i>	2	FACENDO LA MEDIA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI ALLE PRINCIPALI ATTIVITÀ ALL'AREA
	<i>Attività che richiedono innovazione organizzativa e tecnologica - elevati margini interpretativi</i>	3	

Dimensione D – Responsabilità e rischio

I fattori considerati sono:

- D1 La responsabilità formale;
- D2 La responsabilità organizzativa.

➤ *Fattore D1: La responsabilità formale*

Si riferisce al rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale, considerando le diverse tipologie di responsabilità (civili, patrimoniali, penali) che si associano alle decisioni di competenza.

Si misura in termini di:

- ✓ Tipologia del rischio: si desume tenendo conto anche dalle assicurazioni relative a ciascuna area dirigenziale.
- ✓ Entità della sanzione;
- ✓ Discrezionalità amministrativa.

Fattore	Sottofattori	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Responsabilità formale	Tipologia del rischio	<i>Ruolo</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
		<i>Elevata</i>	2	
		<i>Con particolari connotazioni</i>	3	
	Entità della sanzione	<i>Minima</i>	1	
		<i>Discreta</i>	2	
		<i>Rilevante</i>	3	
	Discrezionalità amministrativa	<i>Standard</i>	1	
		<i>Elevata</i>	2	
		<i>Con particolari connotazioni</i>	3	



➤ *Fattore D2: La responsabilità organizzativa*

Si valuta l'entità del rischio connesso all'assunzione di determinati modelli organizzativi.

Si misura in termini di:

- ✓ Tipologia del rischio;
- ✓ Ricaduta in caso di evento sfavorevole.

<i>Fattore</i>	<i>Sottofattori</i>	<i>Criterio di misurazione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Grado</i>
<i>Responsabilità organizzativa</i>	<i>Tipologia del rischio</i>	<i>Organizzativo</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
		<i>Reputazionale</i>	2	
		<i>Sia organizzativo che reputazionale</i>	3	
	<i>Ricaduta in caso di evento sfavorevole</i>	<i>Impatto interno</i>	1	
		<i>Impatto esterno</i>	2	
		<i>Impatto sia esterno che interno</i>	3	



Tabella n. 1 - I criteri di attribuzione per la valutazione della posizione

DIMENSIONE	FATTORE / SOTTOFATTORE	GRADO	CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL GRADO	
COMPLESSITÀ STRUTTURALE E ORGANIZZATIVA	Consistenza personale e strutture	Numero di uffici	1 2 3	
		Numero di settori	1 2 3	
		Personale assegnato	1 2 3	
		1 2 3	Il grado sarà attribuito a seconda del terzile in cui l'Area si colloca.	
		1 2 3	Si ottiene calcolando la media dei punteggi attribuiti al ciascun settore dell'Area.	
		1 2 3	La complessità logistica è data dal numero e delle caratteristiche delle sedi utilizzate.	
		1 2 3 4 5	L'individuazione delle tre fasce finanziarie sarà ottenuta sulla base dell'entità delle risorse assegnate (budget) e – in caso di corresponsabilità – anche sulla base delle risorse rispetto alle quali si ha la responsabilità procedurale.	
		1 2 3		
		1 2 3		
	Risorse finanziarie	1 2 3 4 5		
		1		
		2		
		3		
		4		
		5		
COMPLESSITÀ RELAZIONALE	Varietà degli interlocutori	1	Solo Interlocutori interni	
		2	Anche Interlocutori esterni nazionali	
		3	Anche Interlocutori esterni internazionali	
	Tipologia dell'interlocuzione	1	Operativo	
		2	Anche tecnico/specialistico	
		3	Anche istituzionale/politico	
COMPLESSITÀ DEI COMPITI GESTIONALI	Rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate	1	Attività routinarie - normale complessità dei problemi	
		2	Attività ad alto contenuto specialistico/professionale- elevata complessità dei problemi	
		3	Attività di pianificazione e controllo -ampie possibilità di soluzioni dei problemi	
	Grado di impegno innovativo richiesto dalla struttura	1	Attività supportata da procedure standard o vincolate	
		2	Attività che richiedono innovazione organizzativa	
		3	Attività che richiedono anche innovazione tecnologica	
	Responsabilità Formale	1	Attività supportata da procedure standard o vincolate	
		2	Attività che richiedono innovazione organizzativa	
		3	Attività che richiedono anche innovazione tecnologica	
RESPONSABILITÀ E RISCHIO		1	Ruolo	
		2	Elevata	
		3	Con particolari connotazioni	
		1	Minima	
		2	Discreta	
		3	Rilevante	
		1	Standard	
		2	Elevata	
		3	Con particolari connotazioni	
Responsabilità Organizzativa	1	Organizzativa		
	2	Reputazionale		
	3	Sia Organizzativa che reputazionale		
Ricaduta	1	Impatto interno		
	2	Impatto esterno		
	3	Impatto sia interno che esterno		



2. Applicazione del modello di pesatura delle posizioni dirigenziali

Le parti convengono che le funzioni dirigenziali allo stato dell'organizzazione di Sapienza vengano graduate in tre distinte fasce – fascia base, fascia intermedia e fascia massima con rispettivi differenziati valori economici.

Nella fascia base confluiscano le Aree che nell'applicazione del modello di pesatura risultano classificate nelle ultime sei posizioni.

Nella fascia intermedia confluiscano le Aree che nell'applicazione del modello di pesatura occupano le prime sette posizioni.

Nella fascia massima sono inserite le posizioni dirigenziali generali di I fascia (Direzione Supporto Ricerca, Didattica e Relazioni Internazionali e Direzione Risorse Umane, Finanziarie e Patrimoniali) che costituiscono il livello intermedio tra la Direzione Generale e le Aree.

In fase transitoria, nelle more del conferimento degli incarichi sulle posizioni apicali di Direzione che implicherà una riorganizzazione di deleghe e processi trasversale alle funzioni della Direzione Generale, delle Direzioni e delle Aree, anche in termini di obiettivi gestionali, sia strategici che operativi, la retribuzione di posizione della fascia intermedia è pari a quella allo stato riconosciuta a tutte le posizioni di Area, nella misura di Euro 45.725,31, comprensivi della 13° mensilità, e la retribuzione di posizione della fascia base è riconosciuta nella misura di Euro 38.104,43.

In esito alla copertura delle posizioni apicali di Direzione, la retribuzione di posizione correlata alla fascia massima è pari ad Euro 44.662,00, la retribuzione di posizione della fascia intermedia è pari ad Euro 38.282,00 e la retribuzione di posizione della fascia base è pari ad Euro 31.901,00.

Conseguentemente, il rapporto tra la retribuzione di posizione massima correlata alla fascia massima (Direzioni) e quella minima correlata alla fascia minima (Aree che occupano le ultime sei posizioni nel modello di pesatura) sarà pari ad 1,4.

Il rapporto tra la retribuzione di posizione intermedia correlata alla fascia intermedia (Aree che occupano le prime sette posizioni nel modello di pesatura) e quella minima correlata alla fascia minima (Aree che occupano le ultime sei posizioni nel modello di pesatura) sarà pari ad 1,2.

La decorrenza del presente accordo è fissata con effetto dal 1.8.2016 in dipendenza del riassetto delle Aree operato nel corso del corrente mese di luglio.

Roma, 21.07.2016

Parte Pubblica

Direttore F.to

Direttore Generale F.to

Direttore Area Organizzazione e Sviluppo F.to

Parte Sindacale:

OO.SS

FLC CGIL F.to

CISL Università F.to

UIL RUA F.to

CONFSAL FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITÀ CISAPUNI F.to

Le parti convengono il differimento della decorrenza del presente Accordo al 31.12.2016. F.to

AREA ORGANIZZAZIONE
E SVILUPPO



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Al Collegio dei Revisori dei Conti
e p.c. Al Direttore Area Affari
Istituzionali

**Oggetto: Trasmissione Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria dell'Accordo
sulla pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza.**

Si trasmette ai sensi dell'art. 40, comma 3 *sexies*, D. Lgs. 165/2001 la Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria dell'Accordo di cui all'oggetto.

Quanto sopra al fine di acquisire da parte di Codesto Collegio, la formale certificazione dell'Accordo medesimo.

Nel restare in attesa di un cortese riscontro, in ordine a quanto sopra richiamato, si coglie l'occasione per porgere un cordiale saluto.

Allegati:

Relazione Illustrativa Relativa all'Accordo di Contrattazione Integrativa
Accordo sulla pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza
Relazione tecnico-finanziaria per la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e
di risultato dei dirigenti – anno 2016

Cordiali saluti

Dott. Fabrizio De Angelis
Direttore Area Organizzazione e Sviluppo



RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AGLI ACCORDI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Allegato 1

Modulo 1 – Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione dei Regolamenti	In data 21.07.2016 la Delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto il seguente Accordo: Accordo sulla pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016 (dal 01.08.2016) e fino alla successiva stipula di altri Regolamenti in materia.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Rettore Prorettore Vicario Direttore Generale Direttore Area Organizzazione e Sviluppo</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Fic CGIL, CISL Università, UIL RUA, CONFSAL Fed. SNALS Univ./CISAPUNI, CSA DI CISAL Università, USB PI, RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: Fic CGIL, CISL Università, UIL RUA, CONFSAL Fed. SNALS Univ./CISAPUNI</p>
Soggetti destinatari	Personale Dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso Sapienza Università di Roma.
Materie trattate dall'Accordo	L'Accordo in oggetto disciplina la pesatura delle Aree Dirigenziali.



Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione Illustrativa. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti
	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 Piano della Performance 2014 - 2016 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18.03.2014; è stato adottato anche l'aggiornamento 2016 con l'approvazione del Piano Integrato 2016: delibera del Senato Accademico del 23.02.2016 e del Consiglio di Amministrazione del 01.03.2016.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato dell'Accordo (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)

a) Illustrazione dell'articolato dell'Accordo

L'Accordo sulla pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza, sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione di parte sindacale in data 21.07.2016, si è posto l'obiettivo di determinare un modello di pesatura delle posizioni dirigenziali, approvato dal Nucleo di Valutazione e condiviso con i Dirigenti di Sapienza Università di Roma.



Entrando nello specifico si evidenzia, sinteticamente, quanto segue:

Nel richiamato Accordo viene esposto un modello di pesatura delle posizioni dirigenziali che ha tenuto conto di alcuni specifici principi tra cui l'onerosità delle posizioni dirigenziali, l'utilizzo di elementi quantitativi, la previsione di un processo di pesatura delle posizioni quanto più possibile trasparente, la realizzabilità in *house*, senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo, la possibilità di connettersi e integrarsi con l'attuale sistema di valutazione dei risultati della performance individuale dei dirigenti, la flessibilità e la facilità di aggiornamento, qualora intervengano modifiche organizzative tali da richiedere una nuova pesatura.

Più in particolare il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali si basa sulle seguenti 4 dimensioni di valutazione:

- *Complessità strutturale ed organizzativa*: peso attribuito 40%;
- *Complessità relazionale*: peso attribuito 15%;
- *Complessità gestionale*: peso attribuito 30%;
- *Responsabilità e rischio*: peso attribuito 15%;

Le sopra richiamate dimensioni sono poi state declinate, a loro volta, in fattori e sotto fattori di valutazione, nel seguito descritti brevemente:

Dimensione A - La complessità strutturale e organizzativa

I fattori considerati sono:

- A1 La consistenza di personale e strutture;
- A2 Il livello di diversificazione;
- A3 La complessità logistica;
- A4 Le risorse finanziarie.

Dimensione B - La complessità relazionale

I fattori considerati sono:

- B1 La varietà degli interlocutori;
- B2 La tipologia dell'interlocuzione

Dimensione C – Complessità gestionale

I fattori considerati sono:

- C1 La rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate;
- C2 Il grado di impegno innovativo.



Dimensione D – Responsabilità e rischio

I fattori considerati sono:

- D1 La responsabilità formale;
- D2 La responsabilità organizzativa.

Declinati i fattori e i sotto fattori di valutazione nella tabella 1 e nel grafico 1 dell'Accordo in oggetto vengono definiti rispettivamente i criteri di attribuzione per la valutazione delle posizioni e la pesatura delle posizioni dirigenziali rapportata al valore complessivo di 100, con il peso delle quattro dimensioni rapportate rispettivamente a 40, 15, 30 e 15 e il peso attribuito conseguentemente ai singoli fattori e sotto fattori.

Successivamente è stata in concreto determinata l'applicazione del modello di pesatura delle posizioni dirigenziali.

Sul punto le parti hanno convenuto che le funzioni dirigenziali allo stato dell'organizzazione di Sapienza vengano graduate in tre distinte fasce – fascia base (n. 6 posizioni dirigenziali), fascia intermedia (n. 7 posizioni dirigenziali) e fascia massima (n. 2 posizioni dirigenziali) con rispettivi differenziati valori economici rispettivamente fissati in €. 44.662,00, €. 38.282,00 e €. 31.901,00.

In fase transitoria, nelle more del conferimento degli incarichi sulle posizioni apicali di Direzione che implicherà una riorganizzazione di deleghe e processi trasversale alle funzioni della Direzione Generale, delle Direzioni e delle Aree, anche in termini di obiettivi gestionali, sia strategici che operativi, la retribuzione di posizione della fascia intermedia è pari a quella allo stato riconosciuta a tutte le posizioni di Area, nella misura di Euro 45.725,31, comprensivi della 13° mensilità, e la retribuzione di posizione della fascia base è riconosciuta nella misura di Euro 38.104,43.

La decorrenza del presente accordo è fissata con effetto dal 1.8.2016 in dipendenza del riassetto delle Aree operato nel corso del corrente mese di luglio.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti – anno 2016 -, di cui si allega la relazione di certificazione sottoposta a Codesto Collegio, è pari a €. 672.595,00 ed €. 253.568,00 di oneri a carico ente.



Sulla base delle suddette disponibilità e con riferimento alla decorrenza dell'Accordo in esame (01.08.2016) si riporta nel seguito la relativa distribuzione della retribuzione di posizione ai dirigenti per l'anno 2016:

*Retribuzione di posizione	Importi totali
01/01/2016 – 31/07/2016 n. 12 posizioni fascia annuale di riferimento €. 45.725,31	€. 320.077,17
01/08/2016 – 31.12.2016 n. 7 posizioni fascia annuale di riferimento €. 45.725,31	€. 133.365,49
01/08/2016 – 31.12.2016 n. 6 posizioni fascia annuale di riferimento €. 38.104,43	€. 95.261,08
Totale	€. 548.703,73

*La retribuzione di posizione rappresenta il 81,58% del Fondo complessivo.

Per l'anno 2016, atteso che le posizioni dirigenziali sono 12 in quanto scoperta l'Area Supporto Strategico e Comunicazione (espletamento procedura concorsuale), si determinerà un'economia, allo stato non determinabile, in quanto il modello di pesatura deve essere applicato, che concorrerà ad alimentare la retribuzione di risultato.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

L'Accordo in esame abroga tutto quanto disciplinato diversamente in materia.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

L'Accordo in oggetto risulta coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal D. Lgs. 150/2009 e recepite strutturalmente dal CCNL dell'Area VII della dirigenza Universitaria sottoscritto il 28 luglio 2010. In particolare l'Accordo in esame, per quanto riguarda l'erogazione al personale della retribuzione di posizione rispetta i criteri di erogazione previsti dall'art. 26 del CCNL sopra richiamato.



- e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici con l'anzianità di servizio)*

Questo punto non attiene il personale dirigente, in quanto, per tale personale, non è previsto l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

- f) *Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa*

Con il Piano della Performance di Sapienza 2014 – 2016 e il conseguente aggiornamento 2016 (Piano Integrato 2016) sono stati definiti gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che Sapienza si è posta nel triennio 2014 – 2016, gli indicatori con cui si intende misurare e valutare il raggiungimento dei suddetti obiettivi e, per ciascuno degli indicatori scelti, il livello (target) a cui ci si prefigge di arrivare.

A fronte di ciò la riorganizzazione complessiva dell'Ateneo avviata nel 2010 per Dipartimenti e Facoltà in applicazione della L. 240/2010 e completata con il riassetto dell'Amministrazione Centrale di Luglio 2012 e 2016 si è addivenuti ad una fase di complessiva ridefinizione organizzativa che ha riguardato l'università nella sua interezza per effetto delle profonde innovazioni introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e L. 240/2010.

Il cambiamento organizzativo rappresenta un'occasione importante, una reale opportunità sia per l'Ateneo, sia per i propri dipendenti, in quanto dall'organizzazione di strutture più moderne nascono anche maggiori occasioni professionali e nuove motivazioni, in ragione dello sviluppo di competenze e dell'assunzione di ruoli con alto valore specialistico o di elevata responsabilità. Con riferimento all'Amministrazione Centrale, all'interno della quale operano le aree dirigenziali ed i dirigenti, si fa presente come tutto il sistema degli obiettivi direzionali assegnati ai dirigenti è definito in coerenza con le indicazioni di cui sopra.



g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Non si ritiene che vi siano ulteriori informazioni rispetto a quelle già fornite utili allo scopo.

Dott. Fabrizio De Angelis
Direttore Area Organizzazione e Sviluppo



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

**Accordo sulla pesatura delle posizioni
dirigenziali in Sapienza**



INDICE

PREMESSE

1	MODELLO DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI	5
1.1	LE DIMENSIONI	5
1.2	I FATTORI.....	6
2	APPLICAZIONE DEL MODELLO DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.....	15



Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, costituite nella seguente composizione:

Parte Pubblica

Rettore

Prorettore Vicario

Direttore Generale

Direttore Area Organizzazione e Sviluppo

Parte Sindacale:

OO.SS

FLC CGIL

CISL Università

UIL RUA

CONFSAL FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITÀ CISAPUNI

PREMESSO

che il presente Contratto Collettivo Integrativo, di seguito denominato CCI, si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso Sapienza Università di Roma;

che il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 170 del 10.7.2012, ha approvato il documento di riorganizzazione della struttura tecnico-amministrativa centrale a seguito delle rilevanti innovazioni introdotte dalla legislazione in tema di efficienza, efficacia, trasparenza ed accountability delle pubbliche amministrazioni di cui, in particolare alla legge 1/2009, 15/09, D.Lgs. 150/09, 190/12 nonché dal nuovo Statuto di Sapienza, emanato con D.R. n. 3689 del 29.10.2012;

che, in particolare, l'articolazione delle strutture dirigenziali contempla n. 2 posizioni di I fascia in linea al Direttore Generale e n. 13 posizioni di II fascia, di cui n. 11 in linea al Direttore Generale e n. 2 in posizione di diretta collaborazione al Rettore e al Direttore Generale;



Vista la DD n. 1435 del 28.3.2013 inherente, tra l'altro, al conferimento del budget ai Direttori di Area e all'individuazione dei relativi compiti e poteri;

che l'art. 11 della l. 124/2015 ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi in materia di dirigenza pubblica e di valutazione dei pubblici uffici;

che gli artt. 19 e 24 del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni prevedono rispettivamente gli incarichi di funzione dirigenziale nonché il trattamento economico, che, relativamente alla parte accessoria, deve essere graduato in base alle posizioni e responsabilità rivestite;

che l'art. 4 del CCNL relativo al personale dell'Area VII – quadriennio normativo 2002-2005 - prevede tra le materie oggetto di contrattazione integrativa la graduazione delle funzioni dirigenziali;

che gli artt. 23 e segg. del CCNL relativo al personale dell'Area VII siglato il 28.07.2010 prevedono rispettivamente la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, sia preposto ad uffici dirigenziali non generali che incaricato di funzioni dirigenziali generali;

che la pesatura delle posizioni organizzative è lo strumento con cui differenziare le retribuzioni di soggetti appartenenti alla medesima organizzazione, ma con funzioni caratterizzate da una diversa complessità in termini di risorse da gestire, eterogeneità e articolazione delle attività e dei processi;

che l'obiettivo è quello di remunerare le diverse posizioni in modo proporzionato alle responsabilità e al livello di difficoltà che il soggetto titolare della posizione incontra nella realizzazione della specifica funzione assegnata;

che in quest'ottica il Nucleo di Valutazione ha avviato una riflessione per elaborare un modello di pesatura per i dirigenti di Sapienza, come previsto dalla contrattazione nazionale sopra richiamata, aggiornando - a valle della riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale - quello proposto dal Comitato di Supporto Strategico e Valutazione;

che in data 20 aprile 2015, il Nucleo ha approvato il documento *"Modelli per la pesatura delle posizioni dirigenziali nelle università"*, nel quale si illustrano da un lato le diverse metodologie elaborate a livello internazionale, dall'altro la normativa e i diversi modelli applicati in Italia per la graduazione degli uffici dirigenziali delle Università;

che il lavoro si conclude con l'elaborazione di una proposta metodologica originale per la pesatura delle posizioni dirigenziali in Sapienza, delineata in coerenza con le specificità dell'Ateneo, sulla base delle metodologie esplorate nello studio e delle indicazioni fornite dal Direttore Generale;

che il documento sopra richiamato è stato trasmesso come informazione preventiva, ai sensi dell'art. 6 del CCNL relativo al personale dell'Area VII siglato il 05.03.2008, alle OO.SS. con nota del 16.09.2015 prot. n. 58663;

che le OO.SS. suddette non hanno prodotto alcuna osservazione in merito alla richiamata informativa;



che il modello proposto è stato oggetto – secondo quanto suggerito dallo stesso Nucleo – di un confronto diretto con i dirigenti di Sapienza in data 16 novembre 2015, alla presenza del Direttore Generale e di alcuni membri del NVA;

che in tale occasione sono emerse utili osservazioni e riflessioni che hanno ispirato l'affinamento del modello di pesatura delle posizioni dirigenziali presentato in questo documento, che accoglie le esigenze rappresentate nel corso dell'incontro con la dirigenza;

Tanto premesso e considerato

CONVENGONO



1. Modello di pesatura delle posizioni dirigenziali

Il modello di pesatura delle posizioni dirigenziali presenta le seguenti caratteristiche:

- il riferimento a dimensioni attinenti all'onerosità delle diverse posizioni: la **complessità**, infatti, è espressa indirettamente attraverso l'onerosità, intesa come conseguenza del nuovo sistema organizzativo adottato dall'amministrazione, supponendo quindi che le posizioni gravate da maggiori oneri siano quelle cui attribuire maggior peso;
- l'utilizzo di elementi quantitativi, che possono evidenziare una significativa e oggettiva differenza nella gravosità e nell'impegno necessario per un determinato incarico in luogo di un altro;
- la previsione di un processo di pesatura delle posizioni quanto più possibile trasparente e partecipato;
- la realizzabilità *in house*, senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo e la relativa semplicità di utilizzo;
- la possibilità di connettersi e integrarsi con l'attuale sistema di valutazione dei risultati della *performance* individuale dei dirigenti;
- la flessibilità e la facilità di aggiornamento, qualora intervengano modifiche organizzative tali da richiedere una nuova pesatura.

1.1 Le dimensioni

Il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali si basa sulle seguenti 4 dimensioni di valutazione:

- A. **Complessità strutturale ed organizzativa**: è riferita alla complessità dell'Area dirigenziale in termini quantitativi ed organizzativi: dimensione dell'Area, grado di articolazione e diversificazione interna, volume delle risorse finanziarie, dislocazione delle sedi operative.
- B. **Complessità relazionale**: si riferisce alla qualità e complessità delle relazioni che si sviluppano nell'ambito dei processi di competenza dell'Area.
- C. **Complessità gestionale**: analizza i compiti gestionali in termini di rilevanza delle attività programmate e del grado di impegno innovativo richiesto dalla struttura.



D. **Responsabilità e rischio:** deriva dal livello di autonomia decisionale, dalla tipologia e identità dei rischi connessi alle decisioni che è necessario assumere e relative conseguenze amministrative e penali.

L'incidenza del relativo punteggio attribuisce un peso maggiore alle dimensioni della complessità strutturale e della complessità gestionale, e un peso leggermente inferiore ma equivalente alle dimensioni della complessità relazionale e della responsabilità:

COMPLESSITÀ STRUTTURALE E ORGANIZZATIVA	COMPLESSITÀ RELAZIONALE	COMPLESSITÀ GESTIONALE	RESPONSABILITÀ E RISCHIO
40 %	15 %	30 %	15 %

Nel Grafico 1 vengono proposti i pesi anche per i fattori relativi alle 4 dimensioni principali.

L'Amministrazione verifica, di norma con cadenza triennale, almeno ogni tre anni, l'attualità della graduazione delle posizioni e l'eventuale opportunità di procedere a una nuova pesatura delle stesse.

Nel caso di aree di nuova istituzione o di cambiamenti organizzativi significativi la procedura andrà contestualmente avviata.

1.2 I fattori

Le quattro dimensioni fondamentali sono declinate, a loro volta, in fattori e sotto fattori di valutazione, di cui si espone una descrizione dettagliata in termini di significato e di criterio di misurazione.

Dimensione A - La complessità strutturale e organizzativa

I fattori considerati sono:

- A1 La consistenza di personale e strutture;
- A2 Il livello di diversificazione;
- A3 La complessità logistica;
- A4 Le risorse finanziarie.

➤ FATTORE A1: LA CONSISTENZA DI PERSONALE E STRUTTURE

Esprime il profilo organizzativo dell'Area in termini di:

- ✓ n. complessivo di uffici;
- ✓ n. complessivo di settori;
- ✓ n. complessivo di unità di personale assegnato alla struttura.



Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Consistenza personale e strutture	Numero di uffici	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO A SECONDA DEL TERZILE IN CUI L'AREA SI COLLOCA.
		2	
		3	
	Numero di settori	1	
		2	
		3	
	Personale assegnato	1	
		2	
		3	

➤ **FATTORE A2: IL LIVELLO DI DIVERSIFICAZIONE**

Esprime la tipologia di lavoro svolto a livello di Settore, misurando il grado di diversificazione delle attività.

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Livello di diversificazione attività a livello di SETTORE	Attività simili o affini ad altri settori dell'area	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO FACENDO LA MEDIA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI AI SETTORI AFFERENTI ALL'AREA.
	Attività con limitata sovrapponibilità o affinità	2	
	Attività peculiari con nessuna sovrapponibilità	3	

➤ **Fattore A3: La complessità logistica**

Esprime il grado di dispersione delle sedi operative utilizzate (numero e caratteristiche).

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Complessità logistica	Bassa - Tutte le sedi operative sono riunite in un unico plesso	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	Media - più sedi operative, ma all'interno della città universitaria	2	
	Alta - più sedi operative, anche all'esterno della città universitaria	3	

➤ **Fattore A4: Le risorse finanziarie**

Esprime il grado di complessità connesso all'entità delle risorse gestite assegnate (ci si riferisce al budget assegnato annualmente o alla media del budget assegnato negli ultimi 3 anni: 2013, 2014, 2015).



Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Risorse finanziarie	Fino a € 5.000.000	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3, 4, 5) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	Da € 5.000.000 a € 10.000.000	2	
	Da € 10.000.000 a € 50.000.000	3	
	Da € 50.000.000 a € 100.000.000	4	
	Oltre € 100.000.000	5	

Può essere opportuno che, qualora le risorse siano assegnate nel *budget* di un'Area ma gestite operativamente da un'altra (cioè nel caso in cui, a prescindere dall'assegnazione, ci sia una corresponsabilità gestionale), le stesse siano calcolate anche per l'Area che le gestisce direttamente.

Il caso esemplare di corresponsabilità osservato in Sapienza è quello delle assegnazioni per le spese di personale, sia docente che amministrativo, in *budget* ad Aree differenti da quella che effettivamente "gestisce" le risorse finanziarie.

Dimensione B - La complessità relazionale

I fattori considerati sono:

- B1 La varietà degli interlocutori;
- B2 La tipologia dell'interlocuzione.

➤ *Fattore B1: La varietà degli interlocutori*

Valuta l'estensione della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni.

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Varietà degli interlocutori	Solo interni (altre unità organizzative dell'Ateneo)	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	Anche esterni a livello nazionale (Altri Atenei e PPAA, imprese, studenti, etc.)	2	
	Anche esterni a livello internazionale (Atenei internazionali, Reti e network, UE, imprese, studenti e docenti internazionali etc.).	3	

➤ *Fattore B2: La tipologia dell'interlocuzione*

Valuta la complessità delle relazioni interne/esterne in base alla tipologia di interlocuzione.



Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Tipologia dell'interlocuzione	Solo operativa (Comunicazioni, relazioni standardizzate di varia natura etc.)	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	Anche tecnico - specialistico (sono coinvolte particolari professionalità, partecipazione a tavoli tecnici etc)	2	
	Anche istituzionale e politico (si rappresenta l'Ateneo nel suo complesso)	3	

Dimensione C – Complessità gestionale

I fattori considerati sono:

- C1 La rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate;
C2 Il grado di impegno innovativo.

➤ *Fattore C1: La rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate*

Si riferisce alla tipologia di attività e processi di competenza dell'Area. Per ciascuna attività elencata (sulla base della mappatura dei processi già eseguita) si valuta il grado di rilevanza dell'impegno richiesto.

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate	Attività routinarie con normale complessità dei problemi	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO FACENDO LA MEDIA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI ALLE PRINCIPALI ATTIVITÀ ALL'AREA.
	Attività ad alto contenuto specialistico/professionale ed elevata complessità dei problemi	2	
	Attività con caratteristiche di pianificazione e controllo ed ampie possibilità di soluzioni dei problemi	3	

➤ *Fattore C2: Il grado di impegno innovativo*

Si riferisce alla necessità di apportare innovazioni, quando necessario, per far fronte ai cambiamenti interni ed esterni.

Fattore	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Grado di impegno innovativo	Attività supportate da procedure standardizzate o vincolate – normali margini interpretativi	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) SARÀ ATTRIBUITO



	<i>Attività che richiedono innovazione organizzativa – discreti margini interpretativi</i>	2	FACENDO LA MEDIA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI ALLE PRINCIPALI ATTIVITÀ ALL'AREA
	<i>Attività che richiedono innovazione organizzativa e tecnologica - elevati margini interpretativi</i>	3	

Dimensione D – Responsabilità e rischio

I fattori considerati sono:

- D1 La responsabilità formale;
- D2 La responsabilità organizzativa.

➤ *Fattore D1: La responsabilità formale*

Si riferisce al rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale, considerando le diverse tipologie di responsabilità (civili, patrimoniali, penali) che si associano alle decisioni di competenza.

Si misura in termini di:

- ✓ Tipologia del rischio: si desume tenendo conto anche dalle assicurazioni relative a ciascuna area dirigenziale.
- ✓ Entità della sanzione;
- ✓ Discrezionalità amministrativa.

Fattore	Sottofattori	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Responsabilità formale	Tipologia del rischio	<i>Ruolo</i>	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
		<i>Elevata</i>	2	
		<i>Con particolari connotazioni</i>	3	
	Entità della sanzione	<i>Minima</i>	1	
		<i>Discreta</i>	2	
		<i>Rilevante</i>	3	
	Discrezionalità amministrativa	<i>Standard</i>	1	
		<i>Elevata</i>	2	
		<i>Con particolari connotazioni</i>	3	



➤ **Fattore D2: La responsabilità organizzativa**

Si valuta l'entità del rischio connesso all'assunzione di determinati modelli organizzativi.

Si misura in termini di:

- ✓ **Tipologia del rischio;**
- ✓ **Ricaduta in caso di evento sfavorevole.**

Fattore	Sottofattori	Criterio di misurazione	Punteggio	Grado
Responsabilità organizzativa	Tipologia del rischio	Organizzativo	1	IN QUESTO CASO, IL GRADO (1, 2, 3) CORRISPONDE AL PUNTEGGIO ATTRIBUITO
		Reputazionale	2	
		Sia organizzativo che reputazionale	3	
	Ricaduta in caso di evento sfavorevole	Impatto interno	1	
		Impatto esterno	2	
		Impatto sia esterno che interno	3	



Tabella n.1 - I criteri di attribuzione per la valutazione della posizione

DIMENSIONE	FATORE / SOTTOFATORE	GRADO	CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL GRADO
COMPLESSITÀ STRUTTURALE E ORGANIZZATIVA	Consistenza personale e strutture	Numero di uffici	1 2 3
		Numero di settori	1 2 3
		Personale assegnato	1 2 3
		Livello di diversificazione a livello di settore	1 2 3
		Complessità logistica	1 2 3
		Risorse finanziarie	1 2 3 4 5
		Varietà degli interlocutori	1 2 3
		Tipologia dell'interlocuzione	1 2 3
	Rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate	1	Attività routinarie - normale complessità dei problemi
		2	Attività ad alto contenuto specialistico/professionale- elevata complessità dei problemi
		3	Attività di pianificazione e controllo - ampie possibilità di soluzioni dei problemi
	Grado di impegno innovativo richiesto dalla struttura	1	Attività supportata da procedure standard o vincolate
		2	Attività che richiedono innovazione organizzativa
		3	Attività che richiedono anche innovazione tecnologica
COMPLESSITÀ DEI COMPITI GESTIONALI	Responsabilità Formale	Tipologia del rischio	1 2 3
		Entità della sanzione	1 2 3
		Discrezionalità amministrativa	1 2 3
	Responsabilità Organizzativa	Tipologia del rischio	1 2 3
		Ricaduta	1 2 3

Il grado sarà attribuito a seconda del terzile in cui l'Area si colloca.

Si ottiene calcolando la media dei punteggi attribuiti ai ciascun settore dell'Area.

La complessità logistica è data dal numero e delle caratteristiche delle sedi utilizzate.

L'individuazione delle tre fasce finanziarie sarà ottenuta sulla base dell'entità delle risorse assegnate (budget) e – in caso di corresponsabilità – anche sulla base delle risorse rispetto alle quali si ha la responsabilità procedurale.

Si ottiene calcolando la media dei punteggi attribuiti per ciascuna attività mappata

Si ottiene calcolando la media dei punteggi attribuiti per ciascuna attività mappata



Graf. 1 – Grafico per la pesatura delle posizioni dirigenziali nel modello

				Peso	Valutazione ponderata	Grado		
				numero di uffici	2	2	3	
				consistenza personale e struttura	15	15		
				numero di Settori	5	5	3	
				numero personale	8	8	3	
		Peso	Valutazione ponderata	Grado				
		complessità strutturale e organizzativa	40	40	livello diversificazione delle attività	10	10	3
					complessità logistica	5	5	3
					risorse finanziarie gestite	10	10	5
					varietà degli interlocutori	10	10	3
					tipologia interlocuzione	5	5	3
					rilevanza attività programmatica	15	15	3
					grado impegno innovativo	15	15	3
				peso	valut. pond.	grado		
				tipologia rischio	3	3	3	
				responsabilità formale	9	9		
					entità sanzione	3	3	3
					discrezionalità	3	3	3
				peso	valut. pond.			
				tipologia rischio	3	3	3	
				responsabilità organizzativa	6	6		
					incidenza	3	3	3



2. Applicazione del modello di pesatura delle posizioni dirigenziali

Le parti convengono che le funzioni dirigenziali allo stato dell'organizzazione di Sapienza vengano graduate in tre distinte fasce – fascia base, fascia intermedia e fascia massima con rispettivi differenziati valori economici.

Nella fascia base confluiscono le Aree che nell'applicazione del modello di pesatura risultano classificate nelle ultime sei posizioni.

Nella fascia intermedia confluiscono le Aree che nell'applicazione del modello di pesatura occupano le prime sette posizioni.

Nella fascia massima sono inserite le posizioni dirigenziali generali di I fascia (Direzione Supporto Ricerca, Didattica e Relazioni Internazionali e Direzione Risorse Umane, Finanziarie e Patrimoniali) che costituiscono il livello intermedio tra la Direzione Generale e le Aree.

In fase transitoria, nelle more del conferimento degli incarichi sulle posizioni apicali di Direzione che implicherà una riorganizzazione di deleghe e processi trasversale alle funzioni della Direzione Generale, delle Direzioni e delle Aree, anche in termini di obiettivi gestionali, sia strategici che operativi, la retribuzione di posizione della fascia intermedia è pari a quella allo stato riconosciuta a tutte le posizioni di Area, nella misura di Euro 45.725,31, comprensivi della 13° mensilità, e la retribuzione di posizione della fascia base è riconosciuta nella misura di Euro 38.104,43.

In esito alla copertura delle posizioni apicali di Direzione, la retribuzione di posizione correlata alla fascia massima è pari ad Euro 44.662,00, la retribuzione di posizione della fascia intermedia è pari ad Euro 38.282,00 e la retribuzione di posizione della fascia base è pari ad Euro 31.901,00.

Conseguentemente, il rapporto tra la retribuzione di posizione massima correlata alla fascia massima (Direzioni) e quella minima correlata alla fascia minima (Aree che occupano le ultime sei posizioni nel modello di pesatura) sarà pari ad 1,4.

Il rapporto tra la retribuzione di posizione intermedia correlata alla fascia intermedia (Aree che occupano le prime sette posizioni nel modello di pesatura) e quella minima correlata alla fascia minima (Aree che occupano le ultime sei posizioni nel modello di pesatura) sarà pari ad 1,2.

La decorrenza del presente accordo è fissata con effetto dal 1.8.2016 in dipendenza del riassetto delle Aree operato nel corso del corrente mese di luglio.

Roma, 21.07.2016

Parte Pubblica
Rettore F.to

Prorettore Vicario F.to

Direttore Generale F.to

Direttore Area Organizzazione e Sviluppo F.to

Parte Sindacale:

OO.SS

FLC CGIL F.to

CISL Università F.to

UIL RUA F.to

CONFSAL FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITÀ CISAPUNI F.to

AREA ORGANIZZAZIONE
E SVILUPPO



Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale

USCITA
prot. n. 0070521
del 11/10/2016
classif. VIII/3

Al Collegio dei Revisori dei Conti
e p.c. Al Direttore Area Affari
Istituzionali

Loro Sede

Oggetto: Trasmissione relazione tecnico-finanziaria per la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti – Anno 2016.

Si trasmette la Relazione di cui all'oggetto.

Quanto sopra al fine di acquisire, da parte di Codesto Collegio, la formale certificazione del fondo medesimo.

Nel restare in attesa di un cortese sollecito riscontro, in ordine a quanto sopra richiamato, si coglie l'occasione per porgere un cordiale saluto.

Direttore Area Organizzazione e Sviluppo
Dott. *Fabrizio DE ANGELIS*



**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEI FONDI DI
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2016**

FONDO PER I DIRIGENTI DI II FASCIA EX ART. 22 CCNL 2006-2009

**MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA**

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo del personale dell'Area Dirigenziale nel seguito illustrata non presenta variazioni sostanziali nell'importo rispetto all'esercizio finanziario 2015.

Risorse storiche consolidate – In questa voce sono inserite le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate al 31.12.2004 e relative al Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato del personale appartenente all'area della dirigenza per un ammontare complessivo di €. 727.457,00. Sono ricompresi gli incrementi disposti dall'art. 62, comma 5, CCNL Area VII 2002-2005 (a decorrere dal 01.01.2002 €. 364,00 per ciascun dirigente e a decorrere dal 01.01.2003 €. 1.196,00 per ciascun dirigente), nonché quelli disposti dall'art. 7, comma 1, CCNL Area VII biennio 2004-2005 con decorrenza 01.01.2004 (€. 520,00 per singolo dirigente).

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL – Si tratta di incrementi non suscettibili di modifica che confermano valori presenti nei fondi degli anni precedenti. Nella misura di €. 3.549,00 ed €. 4.277,00 rispettivamente a decorrere dal 01.01.2005 (€. 507,00 per singolo dirigente) e dal 31.12.2005 (€. 611,00 per singolo dirigente) ai sensi dell'art. 7, comma 1, CCNL Area VII biennio 2004-2005. Ai sensi dell'art. 22, comma 1, CCNL Area VII 2006/2009 sono stati apportati ulteriori incrementi pari a €. 9.313,46 e a €. 1.843,78 rispettivamente a decorrere dal 01.01.2007 (1,97% calcolato sul monte salari anno 2005) e dal 31.12.2007 (rideterminato al 2,36% calcolato sul monte salari 2005). Infine ai sensi dell'art. 7, comma 1, CCNL Area VII secondo biennio economico 2008/2009 sono stati apportati ulteriori incrementi pari a €. 9.330,43 a decorrere dal 01.01.2009 (1,45% calcolato sul monte salari anno 2007).

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità – *R/A personale cessato intero importo: voce non valorizzata.*

Incrementi dotazione organica e relativa copertura di posti: voce non valorizzata.



Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità: voce non valorizzata.

Sezione II – Risorse variabili

- *Risparmi di gestione*: voce non valorizzata.
- *Maggiori entrate o economie di gestione*: voce non valorizzata.
- *Specifiche disposizioni di legge*: voce non valorizzata.
- *Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione* – variabile: voce non valorizzata
- *Entrate conto terzi o sponsorizzazioni*: voce non valorizzata.
- *Incarichi aggiuntivi e compensi professionali*: €. 7.111,88 derivanti dai versamenti effettuati dalle Fondazioni "Eleonora Lorillard Spencer Cenci" e "Cenci Bolognetti" a titolo di incarichi aggiuntivi e approvati dal Consiglio di Amministrazione del 02.07.2015 delibera n. 222/2015 ed €. 2.681,18 a titolo di oneri a carico Ente.
- *Liquidazione sentenze favorevoli all'ente*: voce non valorizzata
- *RIA mensilità residue*: voce non valorizzata.
- *Incarichi ad interim*: voce non valorizzata.
- *Altre risorse variabili*: voce non valorizzata.
- *Somme non utilizzate fondo anno precedente*: risorse pari ad €. 2.946,42 ed €. 1.110,80 a titolo di oneri a carico Ente. Questi importi rappresentano il risparmio delle risorse non utilizzate nell'esercizio finanziario 2015, così come risulta dalla delibera 194/16 del Consiglio di Amministrazione del 07.06.2016 a seguito della "riassegnazione fondi 2016 derivanti da economie di budget al 31.12.2015."

Sezione III – Decurtazioni

Decurtazione Fondo ai sensi dell'art. 67, comma 5, l.133/2008 pari a €. 72.745,70 (10% sul Fondo 2004 pari a €. 727.457,00).

Decurtazioni operate sulla base della l. 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) e Circolare MEF n. 12/2016: relativamente al fondo del trattamento accessorio del personale dell'area dirigenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015 (determinato secondo le indicazioni fornite con la circolare n.



20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, come modificato dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013) ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

Ciò posto, considerata la non variazione delle risorse fisse del predetto fondo rispetto all'anno 2015, le riduzioni effettuate per il 2016 ammontano rispettivamente a €. 20.488,00 per effetto della decurtazione permanente dei fondi e del limite 2015 come sopra esplicitato e €. 0,00 per applicazione della riduzione proporzionale del personale cessato dal servizio.

Le risorse variabili, come sopra quantificate (somme non utilizzate anno precedente e incarichi aggiuntivi) non sono soggette a decurtazioni in quanto alcune risorse variabili, ai sensi della Circolare n. 16 del 02.05.2012 della Ragioneria dello Stato (Conto annuale 2011), sono state escluse dai vincoli normativi che prevedono delle decurtazioni proprio perché quantificano delle risorse che provengono dall'esterno o come nel caso delle economie dell'anno precedente sono già state soggette alle dovute decurtazioni per l'anno di riferimento.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione

Anno 2016 - €. 755.770,67

Totale risorse variabili sottoposte a certificazione

Anno 2016 - €. 10.058,30

Totale decurtazioni del fondo

Anno 2016 – €. 93.233,70

Totale fondo sottoposto a certificazione (somma algebrica delle voci precedenti)

Anno 2016 - €. 672.595,00

Sul fondo così come costituito sono stati, altresì, calcolati gli oneri a carico Ente al 37,70%



pari a €. 253.568,00.

Per quanto sopra, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti a tempo indeterminato, comprensivo degli oneri a carico Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 192, l. 266/2005 (finanziaria 2006), ammonta a €. 926.163,00.

Allegato parte integrante:

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti a tempo indeterminato.

DIRETTORE AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO
(Dott. Fabrizio DE ANGELIS)

Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale

USCITA
prot. n. 0070521
del 11/10/2016
classif. VIII/3

UFFICIO STIPENDI

Costituzione del fondo per la retribuzione di posizione al personale dirigente
Comparto Università.

FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA ART. 38 CCNL 1994-97
AREA DIRIGENZA

Comma a)	
soppressione meccanismo automatico delle retribuzioni (RIA)	€ 175.654,00
Comma b)	
ammontare delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario anno 1995	€ 167.510,00
Comma c)	
ammontare delle risorse destinate al Compenso incentivante di cui alla legge 10.04.1984 n. 79 e Successive modificazioni	€ 60.063,00

Incremento fondo art. 3 biennio economico 1996/97:

Comma b)	
a decorrere dal 1.1.1997 incremento pari allo 0,80% Del monte salari del personale con qualifica dirigenziale dell'anno 1995 (1.217.829,00)	€ 9.742,00
a decorrere dal 31.12.1997 incremento pari allo 1,40% Del monte salari del personale con qualifica dirigenziale dell'anno 1995 (1.217.829,00)	€ 17.049,00
Comma c)	
a decorrere dal 1.1.1997 incremento pari allo 1% Del monte salari del personale con qualifica dirigenziale dell'anno 1995 (1.217.829,00)	€ <u>12.178,00</u>

TOTALE FONDO al 31.12.1997 € 442.196,00

**FINANZIAMENTO FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI
RISULTATO CCNL 1998-2001**

Biennio economico 1998-1999 art.42:

1) fondo costituito dai precedenti CCNL: € 442.196,00

Biennio economico 2000-2001 art.3:

Comma 2) destinazione pari al 2% del monte salario 1999	€ 16.701,00
Comma 3) risorse aggiuntive finalizzate all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti	€ 254.000,00
TOTALE FONDO al 31.12.2001	€ 712.897,00

**FINANZIAMENTO FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI
RISULTATO CCNL 2002-2005**

Biennio economico 2002-2003 art.62:

Comma 5):

a decorrere dal 1.1.2002 € 364,00 per ciascun dirigente:	€ 2.548,00
a decorrere dal 1.1.2003 ulteriori € 1.196,00 per ciascun dirigente:	€ 8.372,00

Biennio economico 2004-2005 art.7:

Comma 1):

a decorrere dal 1.1.2004 € 520,00 per ciascun dirigente:	€ 3.640,00
---	------------

TOTALE FONDO retribuzione di posizione € risultato al 31.12.2004	€ 727.457,00
---	---------------------

a decorrere dal 1.1.2005 € 507,00 per ciascun dirigente:	€ 3.549,00
---	------------

a decorrere dal 31.12.2005 € 611,00 per ciascun dirigente:	€ 4.277,00
---	------------

TOTALE FONDO retribuzione di posizione € risultato al 31.12.2005	€ 735.435,00
---	---------------------

FINANZIAMENTO FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CCNL 2006-2009

Biennio economico 2006-2007 art.22:

a decorrere dal 1.1.2007 1,97% su monte salario 2005 € 9.313,46

rideterminato al 2,36% dal 31.12.2007 € 1.843.78

TOTALE FONDO retribuzione di posizione
È risultato al 31.12.2007

Biennio economico 2008-2009 art. 7:

a decorrere dal 1.1.2009 1,45% su monte salario 2007

TOTALE FONDO retribuzione di posizione
È risultato dal 1.1.2009 € 735.770,67

RISORSE DISPONIBILI (755.770,67- 10% fondo 2004) € 683.024,97

Il Capo dell'Ufficio Stipendi Bernardo Parravano

Risorse variabili fondo dirigenti:

Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 1, comma 236, L. 208/2015:

- *Incarichi aggiuntivi e compensi professionali* **€. 7.111,88**
- *Somme non utilizzate anno precedente:* **€. 2.946,42**

Decurtazioni fondo dirigenti

- *Decurtazione Fondo ai sensi dell'art. 67, comma 5, l. 133/2008:* **€. 72.745,70**
- *Decurtazioni permanente dei fondi a decorrere dal 2015 ex comma 456 L. 147/2013 e decurtazione limite 2015* **€. 20.488,00**

Risorse fondo sottoposto a certificazione

- **Totale risorse fisse €. 755.770,67**
- **Totale risorse variabili €. 10.058,30**
- **Totale decurtazioni del fondo €. 93.233,70**
- **Totale fondo sottoposto a certificazione €. 672.595,00**
- **Totale fondo sottoposto a certificazione comprensivo degli oneri a carico Ente (€. 253.568,00) €. 926.163,00**

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio De Angelis

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Contabilità, Finanza e Controllo di Gestione
Ufficio Sistemi
Il Capo Ufficio
Dott. Renzo Panzica

Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale

USCITA
prot. n. 0070521
del 11/10/2016
classif. VIII/3



Collegio dei
Revisori dei Conti

Seduta del

- 7 NOV. 2016

VERBALE N. 14

Il giorno 7 novembre 2016, alle ore 9.30, presso la sede dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" si sono riuniti i sottoscritti Revisori:

Dott. Massimiliano ATELLI - Presidente

Dott.ssa Alessandra DE MARCO – componente effettivo

Dott. Giuseppe SPINELLI - componente effettivo

Partecipano alla riunione il dott. Michele Scalisi e la dott.ssa Marisa Grilli, componenti supplenti.

omissis

5. NOTA DEL 28.10.2016 PROT. 75816 AVENTE AD OGGETTO "TRASMISSIONE RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO- FINANZIARIA DELL'ACCORDO SULLA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI IN SAPIENZA".

Il Collegio attesta la compatibilità dei costi, ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'art. 40-bis del D.lgs 30.03.2001 n. 165, con i vincoli stabiliti dalla normativa di settore, anche ai fini della decorrenza degli effetti differita al 31.12.2016, secondo quella che è l'intenzione dell'Ateneo anticipata in corso di seduta dal Dr. De Angelis.

omissis

Il presente verbale, composto da n. 8 pagine, viene depositato in originale presso la sede dell'Università a disposizione degli Organi Amministrativi.

La seduta viene tolta alle ore 13.30.

f.to Il Collegio dei Revisori dei conti

Dott. Massimiliano ATELLI

Dott.ssa Alessandra DE MARCO

Dott. Giuseppe SPINELLI

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
AREA AFFARI ISTITUZIONALI

Il presente estratto è composto da n.¹ fogli e n. allegati ed è conforme all'originale depositato agli atti dell'Amministrazione.

Roma, 8. 11. 2016

La Segreteria

del Collegio dei Revisori dei Conti

R. Torquati