



**UFFICIO PROPONENTE:** Organizzazione di Ateneo

**ORDINE DEL GIORNO N.:** 08/02

**ARGOMENTO:** 8. Personale tecnico amministrativo

**OGGETTO:** Valutazione delle posizioni organizzative del personale tecnico amministrativo - Approvazione.

**PRORETTORI DI RIFERIMENTO:** Organizzazione e politiche del personale

**UFFICIO DESTINATARIO PER L'ESECUZIONE:** Staff Del Direttore generale - PO Organizzazione di Ateneo

**ALLEGATI:** 1) Relazione della Direzione Generale (pagg. 1-4)

COMPONENTI	F	C	Ast	Ass	COMPONENTI	F	C	Ast	Ass
Prof. Paolo Maria Mancarella	X				Dott. Andrea Lapi			X	
Prof. Giovanni Cioni	X				Dott.ssa Cristiana Rita Alfonsi				X
Prof. Alberto Gargani	X				Dott. Francesco Paolo Tronca	X			
Prof.ssa Anna Maria Raspolli Galletti	X				Sig. Ismail El Gharras	X			
Prof. Sandro Paci	X				Sig. Alessandro Raffaele	X			

**Legenda:** (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (Ast - Astenuto) - (Ass - Assente)

#### Il Consiglio di Amministrazione

- vista la legge 9 maggio 1989, n. 168, ed in particolare l'articolo 6, comma 1, "Autonomia delle Università";
- vista la legge 30 dicembre 2010, n. 240 - "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e di reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario";
- visto lo Statuto dell'Università di Pisa, emanato con D.R. 27 febbraio 2012, n. 2711 e successive modifiche;
- visto il vigente CCNL Istruzione e Ricerca 19 aprile 2018 e i vigenti articoli 75, 76 e 91 del CCNL 16 ottobre 2008;
- vista la direttiva regolamentare sull'organizzazione di ateneo n. 5130/2018;
- viste le proprie delibere n. 108 del 27 febbraio 2013, n. 51 del 19 dicembre 2013, n. 329 del 18 dicembre 2015, n. 125 del 28 aprile 2016 con le quali è stato approvato il sistema di valutazione delle posizioni organizzative del personale tecnico amministrativo, sono state definite le fasce di valori all'interno delle quali sono collocabili dette posizioni organizzative, è stata approvata l'individuazione all'interno dell'apposito Fondo generale di un budget dedicato a finanziare le posizioni organizzative nei Dipartimenti e Centri;
- vista la propria delibera n. 41 del 16 febbraio 2017 con la quale è stato adottato il nuovo modello generale di organizzazione dell'apparato tecnico amministrativo sia dell'amministrazione centrale che delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio;
- accertato che il modello suddetto è stato implementato nei mesi successivi in tutte le strutture di ateneo con contestuale e graduale disattivazione delle strutture organizzative centrali del precedente modello incluse le collegate posizioni organizzative ed attivazione delle nuove posizioni organizzative;
- accertato, altresì, che dal mese di maggio 2017 tutte le posizioni organizzative previste dalle nuove strutture organizzative sono state doverosamente collocate nella fascia economica più bassa in attesa di conoscere il numero totale di tali posizioni e di verificare quindi la capienza dei fondi dedicati al loro finanziamento e in attesa che fosse firmato il nuovo CCNL che avrebbe presumibilmente modificato e/o integrato le norme contrattuali di riferimento;
- accertato che gli ultimi atti organizzativi relativi all'implementazione dell'attuale modello generale di organizzazione sono stati adottati per i Centri di Ateneo nel febbraio 2018;
- vista la relazione della Direzione generale (allegato 1) contenente:

1. la proposta di associare a tutte le posizioni organizzative attivate con l'implementazione del nuovo modello generale di organizzazione dell'ateneo la stessa retribuzione di posizione e indennità di responsabilità, fermo restando che la differente valutazione di risultati conseguiti determina una differente indennità di responsabilità e retribuzione di risultato;
  2. la proposta di associare agli incarichi di categoria EP (PO di II livello) la retribuzione di posizione di 8.000,00 euro lordo dipendente e di fissare quale percentuale per la retribuzione di risultato il 30% della retribuzione di posizione;
  3. la proposta di associare agli incarichi di categoria D conferiti ai sensi dell'articolo 91 comma 3 (PO di III livello) l'indennità di responsabilità pari a 5.000,00 euro lordo dipendente (di cui 1/3 corrisposti a seguito della verifica dei risultati conseguiti dal dipendente);
  4. di incrementare i rispettivi Fondi dedicati a finanziare le posizioni organizzative degli importi necessari a garantire la copertura economica per gli anni 2017, 2018 e 2019;
- ritenute congrue le proposte contenute nella relazione della Direzione generale;
  - verificata la sostenibilità della proposta relativa alla copertura economica delle proposte stesse;
  - accertato che in base al CCNL Istruzione e Ricerca 19 aprile 2018 la materia di cui trattasi è oggetto di confronto con i sindacati e che, pertanto, sulla suddetta proposta, che è stata loro già inviata, i sindacati potranno chiedere un confronto con l'Amministrazione;

delibera

1. sono approvati:
  - la proposta di associare a tutte le posizioni organizzative di II e III livello attivate con l'implementazione del nuovo modello generale di organizzazione dell'ateneo la stessa retribuzione di posizione / indennità di responsabilità come risulta dalla relazione (All. 1);
  - la proposta di associare agli incarichi di categoria EP (PO di II livello) la retribuzione di posizione di 8.000,00 euro lordo dipendente e di fissare quale percentuale per la retribuzione di risultato il 30% della retribuzione di posizione;
  - la proposta di associare agli incarichi di categoria D conferiti ai sensi dell'art. 91 comma 3 (PO di III livello) l'indennità di responsabilità pari a 5.000,00 euro lordo dipendente (di cui 1/3 corrisposti a seguito della verifica dei risultati conseguiti dal dipendente);
  - l'incremento dei Fondi destinati a finanziare le posizioni organizzative degli importi necessari a garantire la copertura economica per gli anni 2017, 2018 e 2019 come risulta dalla relazione sopracitata;
  - tutto quanto sopra deliberato sostituisce integralmente ogni precedente delibera sull'argomento ed è valido per il periodo 1 maggio 2017 - 31 dicembre 2019;
  - quanto sopra può essere oggetto di espressa proroga o rinnovo da parte del Consiglio di Amministrazione previa verifica della relativa copertura economica.

Resta inteso che eventuali osservazioni sostanziali sulla suddetta proposta da parte dei sindacati o eventuali modifiche alla stessa saranno portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile cosicché il Consiglio possa valutare eventuali modifiche a quanto deliberato.

IL SEGRETARIO  
Dott. Riccardo Grasso

IL PRESIDENTE  
Prof. Paolo Maria Mancarella

## Relazione

E' sottoposta all'esame del Consiglio di amministrazione la proposta di ridefinizione delle valutazioni delle posizioni organizzative di II e III livello rispettivamente attribuite al personale di cat. EP e D con riferimento all'attuale modello organizzativo in vigore dal maggio 2017.

Al riguardo si riassume di seguito la proposta elaborata dalla Direzione generale.

La valutazione delle posizioni organizzative negli anni 2013 - 2016

Il vigente sistema di valutazione delle posizioni organizzative ricoperte dal personale tecnico amministrativo di categoria EP e D di area amministrativa-gestionale, biblioteche e tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati presso tutte le strutture organizzative di Ateneo è stato deliberato e via via aggiornato ed integrato dal Consiglio di amministrazione tra il 2013 e il 2016.

Più precisamente il 27 febbraio 2013 il Consiglio di amministrazione ha approvato 4 parametri di valutazione (di cui 3 qualitativi e 1 quantitativo) applicabili, con i necessari adattamenti, sia alle posizioni di categoria EP che alle posizioni di categoria D dell'amministrazione centrale, dei dipartimenti, dei centri di ateneo e dei sistemi di ateneo.

Il 19 dicembre 2013 il Consiglio di amministrazione ha poi determinato le fasce di valore economico in cui collocare le posizioni:

PO di II livello - personale di categoria EP	Prima fascia 8700,00 euro annui lordo dipendente + 20% a titolo di risultato	Seconda fascia 6800,00 euro annui lordo dipendente + 20% a titolo di risultato
PO di III livello - personale di categoria D	Prima fascia 5000,00 euro annui lordo dipendente in base all'art. 91 co. 4 del CCNL 1/3 dell'importo è corrisposto a seguito della verifica dei risultati conseguiti dal dipendente.	Seconda fascia 3500,00 euro annui lordo dipendente

Nella stessa seduta il Consiglio di amministrazione ha disposto in merito alla copertura finanziaria dei costi correlati a quanto sopra.

Nel gennaio 2015 è stata attivata una Commissione per l'analisi dell'efficacia del sistema di valutazione e il 18 dicembre 2015 il Consiglio di amministrazione ha esaminato la relazione della Commissione suddetta della quale ha condiviso la premessa generale che i processi amministrativo gestionali dei dipartimenti e dei centri si equivalgono sotto il profilo della responsabilità, complessità e competenza che fa capo a ciascuna posizione organizzativa mentre si diversificano sotto l'aspetto dei parametri quantitativi. Conseguentemente il Consiglio di amministrazione ha approvato una modifica del sistema nella parte dei parametri di valutazione delle posizioni organizzative nei dipartimenti e centri abbandonando i 3 parametri qualitativi e ampliando il numero dei parametri quantitativi.

Nella stessa seduta il CDA ha ritenuto di individuare, all'interno del Fondo generale destinato a finanziare le posizioni organizzative, un budget riservato alle posizioni nei dipartimenti e centri calcolato in modo da garantire a tali strutture un numero complessivo di 11 posizioni EP in fascia alta e altrettante per la categoria D.

Nel gennaio 2016 è stato attivato un gruppo di lavoro composto anche da personale di area tecnica in servizio presso laboratori per l'individuazione di parametri ad hoc per le posizioni organizzative tecniche nei laboratori e il 28 aprile 2016 il Consiglio di amministrazione ha integrato il sistema di valutazione con tali nuovi parametri.

Tutte le posizioni organizzative di Ateneo, nel corso degli anni interessati, sono state associate alle due fasce di valore della tabella su riportata mediante l'applicazione dei rispettivi parametri di valutazione.

#### Adozione del nuovo Modello generale di organizzazione di Ateneo

Su impulso della nuova governance la Direzione generale ha progettato un nuovo modello generale di organizzazione che è stato approvato dal Consiglio di amministrazione il 16 febbraio 2017 ed implementato nei mesi successivi con contestuale e graduale disattivazione delle strutture organizzative centrali del precedente modello incluse le collegate posizioni organizzative. Modifiche organizzative altrettanto rilevanti hanno interessato il Sistema informatico e il Sistema museale, in conseguenza di modifiche del regolamento generale di Ateneo, le strutture amministrative dell'area di Medicina, in conseguenza della disattivazione del DIPINT, e gran parte dei Centri di Ateneo, in conseguenza di mutate esigenze e/o attività.

Dal mese di maggio 2017 tutte le posizioni organizzative previste dalle nuove strutture organizzative sono state doverosamente collocate nella fascia economica più bassa in attesa di conoscere il numero totale di tali posizioni e di verificare quindi la capienza dei fondi dedicati al loro finanziamento e in attesa che fosse firmato il nuovo CCNL che avrebbe presumibilmente modificato e/o integrato le norme contrattuali di riferimento.

Gli ultimi atti organizzativi dell'attuale modello generale di organizzazione sono stati adottati nel febbraio 2018 e riguardano i Centri di Ateneo. Inoltre il 19 aprile 2018 è stato firmato il testo definitivo del CCNL 2016-2018 del nuovo comparto "Istruzione e Ricerca".

Allo stato attuale la Direzione generale è pertanto a conoscenza del numero totale delle posizioni organizzative di categoria EP e D e delle norme che regolano la materia di cui al presente documento.

#### Proposta nuova modalità di valutazione delle posizioni organizzative

Durante la progettazione del nuovo modello generale di organizzazione di ateneo - che è stato poi approvato ed implementato nel corso degli anni 2017-2018 - la Direzione generale ha colto l'opportunità di riflettere sulla tematica della valutazione delle posizioni che nel vigente CCNL è regolata dagli artt. 75 e 76 per il personale EP (incarichi, retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) e dell'art. 91 commi 3 e 4 per il personale D (indennità di responsabilità).

In entrambi i casi il CCNL stabilisce soglie minime e demanda poi a ciascuna Amministrazione la determinazione della retribuzione della posizione e dell'indennità di responsabilità a seconda del tipo di incarico corrispondente alla posizione. Il CCNL inoltre stabilisce che il personale di categoria EP riceva una retribuzione aggiuntiva tra il 10% e il 30 % della retribuzione di posizione in base alla valutazione dei risultati raggiunti e che il personale di categoria D riceva 1/3 dell'indennità di responsabilità spettante solo dopo la verifica dei risultati conseguiti.

Il nuovo modello organizzativo prevede un discreto numero di posizioni organizzative e tutte le posizioni sono alquanto omogenee sotto il profilo della complessità e rilevanza:

- le posizioni organizzative nei dipartimenti e nei centri di ateneo sono della stessa tipologia quindi equivalenti secondo parametri qualitativi e differenti solo in relazione a parametri quantitativi
- le posizioni nelle direzioni e nei sistemi sono diverse nei contenuti ma identiche nella mission.

Nel corso di tale riflessione che, in verità, era stata oggetto di confronto con il personale già in anni precedenti, la direzione generale ha ricevuto una nota da parte della maggioranza dei Responsabili amministrativi dei Dipartimenti e dei Centri che, anche a nome dei Responsabili di Unità, hanno chiesto la collocazione di tutte le posizioni organizzative dei dipartimenti e centri nella stessa fascia economica sostenendo che i dipartimenti nati in base alla legge 240/2010 sono tutte strutture di eguale valenza strategica per l'ateneo in quanto svolgono tutte le funzioni inerenti le tre sfere in cui si esplica la mission dell'università (didattica, ricerca e terza missione) a cui ineriscono processi caratterizzati da eguale complessità, eterogeneità, variabilità e discrezionalità. Aggiungono nella nota che al responsabile amministrativo cui è demandato il coordinamento di tali processi è richiesto un solido background fatto di conoscenze normative, tecniche e procedurali e competenze manageriali equivalenti in tutte le strutture a prescindere dalle specifiche caratteristiche dimensionali di ciascuna struttura che non creano una variabilità tale da giustificare una razionale differenziazione del peso delle posizioni. Tale assunto, ritenuto valido dalla Direzione generale, facilmente trova declinazione anche per le posizioni di terzo livello nei dipartimenti e centri.

La considerazione su richiamata può essere estesa anche alle PO delle Direzioni e dei Sistemi. In base all'attuale assetto organizzativo, infatti, esse continuano a presentare differenze in termini di area di competenza, di personale e risorse gestite, ma è parimenti vero che il nuovo modello, ove determina la presenza di una PO, sconta comunque l'identificazione di un significativo pool di attività, che in ogni modo si caratterizzano, nei confronti del soggetto pro tempore responsabile per:

1. assunzione di responsabilità di risultato (ordinaria gestione, sistema annuale obiettivi)
2. opportunità di integrare le attività dell'area di competenza con quelle connesse di altre PO/strutture, nella prospettiva della trasversalità di moltissimi processi
3. esercizio di attività di problema solving, anche in termini di miglioramento/innovazione delle procedure/servizi esistenti.

Quindi la rilevanza organizzativa reale della posizione correla strettamente ed inscindibilmente all'effettivo ed efficace esercizio (declinato almeno sui tre precedenti punti) della relativa area di competenza; i risultati annuali ne definiscono il valore aggiunto nella performance complessiva.

Ad una definizione statica del peso di ogni PO (che informava il vecchio modello CdA di pesatura 2013-2016) si può sostituire un concetto dinamico, che integra assetti teorici e competenze agite.

In conclusione la proposta della Direzione generale è di associare a tutte le posizioni organizzative attivate con l'implementazione del nuovo modello generale di organizzazione dell'ateneo la stessa retribuzione di posizione e indennità di responsabilità, fermo restando che la differente valutazione di risultati conseguiti determina una differente indennità di responsabilità e retribuzione di risultato.

#### Proposta retribuzione di posizione e di risultato (EP) e indennità di responsabilità (D)

Il vigente modello generale di organizzazione prevede presso Direzioni, Dipartimenti, Sistemi e Centri di Ateneo 75 posizioni organizzative di secondo livello e 175 posizioni organizzative di terzo livello. Dette posizioni sono dell'area amministrativa, tecnica e bibliotecaria.

Allo stato attuale gli incarichi attivi sono ad oggi 69 di categoria EP e 156 di categoria D (comprese 9 PO da attivare presso Dipartimenti su richiesta degli stessi).

Circa l'ammontare della retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi di categoria EP e dell'indennità di responsabilità per gli incarichi di categoria D la Direzione generale propone:

PO di II livello categoria EP	Parte fissa Retribuzione di posizione 8000,00 euro	Parte variabile Retribuzione di risultato - 30% della
----------------------------------	-------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

	lordo dipendente	retribuzione di posizione = 2400,00 euro lordo dipendente (in caso di valutazione 100)
PO di III livello categoria D	Indennità di responsabilità = 5000 euro lordo dipendente di cui 2/3 (3500 euro) quale parte fissa	1/3 dell'indennità quale parte variabile in quanto corrisposti a seguito della verifica dei risultati conseguiti dal dipendente (1500 euro in caso di valutazione 100)

### Copertura economica

#### *Legenda*

*l. d. = lordo dipendente*

*l. a. = lordo amministrazione Irap inclusa*

### **FONDO EP**

Attuale Fondo EP = 655.740 euro l. d. - 870.166,98 l. a.

*n.b. il fondo finanzia anche la retribuzione del personale EP senza incarichi*

A regime si stima che il fondo EP debba essere pari a:

euro 779.000,00 lordo dipendente – euro 1.033.733,00 lordo amministrazione

È pertanto necessario incrementare con:

82.173,33 euro l. d. (109.044,01 l. a.) per anno 2017

123.260,00 euro l. d. (163.566,02 l. a.) per anno 2018

123.260,00 euro l. d. (163.566,02 l. a.) per anno 2019

Fondi provenienti da:

Economie di anni precedenti fondi da terzi 11.552,74 euro l. d. 15.330,49 l.a.

Economie di anni precedenti provenienti da terzi rendicontati 193.880,59 l.d. 257.279,54 l.a.

### **FONDO D**

Attuale Fondo D = 436.716 euro l. d. (579.522,13 l. a.)

A regime si stima che il fondo D debba essere pari a:

euro 780.000,00 lordo dipendente – euro 1.035.060,00 lordo amministrazione

È pertanto necessario incrementare con:

153.498,00 euro l. d. (203.691,85 l. a.) per anno 2017

343.247,00 euro l. d. (455.537,87 l. a.) per anno 2018

343.247,00 euro l. d. (455.537,87 l. a.) per anno 2019

Fondi provenienti da:

Risorse provenienti da UE euro 113.037,00 l.d. 150.000,10 l.a.

Economie su fondi UE anni precedenti euro 88.064,89 l.d. 116.862,11 l.a.

Economie su tempo determinato anno 2018 finanziate con 5% entrate proprie euro 105.501,13 l.d. 140.000,00 l.a.

Economie di anni precedenti responsabilità D euro 150.715,90 l.d. 200.000,00 l.a.

Economie di anni precedenti fondi da terzi euro 39.463,08 l. d. 52.367,51 l.a.

## **Relazioni sindacali**

In base al CCNL Istruzione e Ricerca 19.4.2018 la materia di cui al presente documento è oggetto di confronto con i sindacati.

Pertanto la suddetta proposta è stata inviata ai sindacati che potranno su di essa chiedere un confronto con l'Amministrazione eventualmente nel corso della riunione già programmata per metà gennaio 2019. Resta inteso che eventuali osservazioni sostanziali sulla suddetta proposta da parte dei sindacati o eventuali modifiche alla stessa saranno portate a conoscenza del Consiglio di amministrazione nella prima seduta utile, in modo che l'Organo possa valutare eventuali modifiche da apportare al proprio deliberato.