

UFFICIO PROGRAMMAZIONE,
ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE

Disposizione del Direttore generale

Classificazione: I/9

N. allegati: 2

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AFFIDATE AL PERSONALE DIRIGENTE E DI CATEGORIA EP - Triennio 2018-2020

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto il d. lgs. 30 marzo n. 165 e s.m.i. recante “norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- visto il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i.;
- visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, comparto Università, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, sottoscritto il 16 ottobre 2008;
- visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al comparto istruzione e ricerca, triennio normativo e biennio economico 2016-2018, sottoscritto il 19 aprile 2018;
- visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (SMVP), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 settembre 2017 e reiterato nella seduta del 19 gennaio 2018, e in particolare il punto 5 “La valutazione delle posizioni organizzative”;
- viste le D.D.G. n. 910/2017, n. 1049/2017, n. 1139/2017, n. 1144/2017, n. 1236/2017 di riorganizzazione di talune aree dell’Ateneo (Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione, Area organizzazione e sistemi informativi, Area del personale, Area servizi allo studente), il cui assetto definitivo è operativo dal 6 aprile 2018;
- viste le risultanze della misurazione delle singole posizioni organizzative ricoperte dal personale Dirigente e dal personale di categoria Ep, effettuata sulla base modello adottato nel citato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), sviluppato secondo i criteri esplicitati nella relazione tecnica allegata alla presente;
- tenuto conto che il citato SMVP prevede la possibilità di applicare, in una quantità ridotta di casi (max 10% delle posizioni valutate), un correttivo ai risultati finali che scaturiscono dal modello definito per la valutazione delle posizioni organizzative, limitando comunque la possibilità di oscillazione, al massimo, al 25%;
- considerato che la ratio dell’introduzione del correttivo è legata alla considerazione che talvolta l’applicazione puntuale del modello definito dal SMVP può non riflettere la complessità delle situazioni reali, talora non esprimibili solo in termini di rilevazioni puramente quantitative (ad esempio a causa dell’inadeguatezza del profilo Everest di riferimento, a valutazioni di natura qualitativa, ad elementi erratici non standardizzabili o a situazioni contingenti);
- ritenuto opportuno applicare il coefficiente correttivo di cui sopra, nella misura del 10%, alle Segreterie amministrative dei dipartimenti selezionati nell’ambito dei “progetti di eccellenza”, per la complessità della gestione amministrativo-contabile dei medesimi: Biotecnologie mediche,

Biotechnologie, chimica e farmacia, Scienze sociali, politiche e cognitive, Filologia e critica delle letterature antiche e moderne;

- tenuto conto che la Segreteria amministrativa del DFCLAM rientra nella casistica di valutazione del personale EP;
- ritenuto opportuno applicare il coefficiente correttivo di cui sopra, nella misura del 10%, alla Divisione trattamenti economici e pensioni e all’Ufficio stipendi, per le difficoltà contingenti connesse alla diminuzione del personale;
- ritenuto di applicare il coefficiente correttivo di cui sopra, nella misura del 10%, alla Divisione appalti, convenzioni e patrimonio in relazione all’inadeguatezza del profilo Everest di riferimento, non comprendente talune rilevanti attività che sono in capo alla predetta Divisione;
- ritenuto di applicare il coefficiente correttivo di cui sopra, nella misura del 10%, all’Area organizzazione e sistemi informativi, in relazione alla responsabilità della transizione digitale di cui alla delibera del C.d.A. del 19 febbraio 2018;
- tenuto altresì conto che il citato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo individua, sulla base dei punteggi attribuiti alle posizioni organizzative coperte dal personale dirigente e di categoria EP, le fasce di indennità e la relativa percentuale di retribuzione di posizione;
- tenuto conto della consistenza dei Fondi per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente e del personale di categoria EP anno 2018 e ritenuto di fissare nella percentuale minima prevista nelle suddette fasce di indennità il valore di retribuzione di posizione parte variabile da riconoscere;
- considerato inoltre che il citato SMVP prevede che “la valutazione delle posizioni avrà cadenza triennale, salvo mutamenti organizzativi di rilievo tali da giustificarne una ridefinizione”;
- provveduto all’informazione sindacale relativamente alle suddette risultanze in data 28.6.2018, e a seguito del successivo incontro del 30.7.2018;

DISPONE

1. Sulla base del modello adottato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo di cui in premessa, è definita la valutazione delle posizioni organizzative attribuite al personale dirigente e al personale di categoria EP per l’anno 2018 e la relativa fascia di indennità, come da allegato elenco parte integrante del presente provvedimento. Tale valutazione ha durata triennale (2018-2020), salvo mutamenti organizzativi di rilievo tali da giustificarne una ridefinizione.
2. Relativamente alle posizioni organizzative coperte dal personale dirigente, la retribuzione di posizione parte variabile riconosciuta è fissata nella percentuale minima prevista nella relativa fascia di indennità a cui è ricondotta la valutazione dell’incarico affidato, fatta eccezione per l’incarico relativo all’Area organizzazione e sistemi informativi, al quale viene riconosciuta la percentuale massima.
3. Relativamente alle posizioni organizzative coperte dal personale di categoria EP, la retribuzione di posizione parte variabile riconosciuta è fissata nella percentuale minima prevista nella relativa fascia di indennità a cui è ricondotta la valutazione dell’incarico affidato.

4. L'erogazione della retribuzione di posizione parte variabile riconosciuta al personale EP è determinata tenendo conto della necessità di garantire il limite previsto per la retribuzione di risultato e la corresponsione della retribuzione di posizione di parte fissa ai sensi dell'art. 76 del C.C.N.L. comparto Università e dell'art. 66 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca, procedendo alla riduzione proporzionale della retribuzione di parte variabile medesima, nei limiti della capienza del Fondo.

Siena, data della firma digitale

Il Direttore generale
Emanuele Fidora

Il Responsabile del procedimento
Clara Pluchino

ALLEGATI

1. Elenco valutazione delle posizioni organizzative affidate al personale Dirigente e di Categoria EP – Triennio 2018-2020
2. Relazione tecnica