

UFFICIO PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E  
VALUTAZIONE

Disposizione del Direttore generale

Classificazione: I/9

N. allegati: 2

**VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AFFIDATE AL PERSONALE DI CATEGORIA D  
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 Contratto Collettivo Integrativo, art. 7 comma 2 CC - pta B, C, D – anno 2017, attualmente vigente nelle more della stipula del nuovo CCNL e del conseguente CCI;
- 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 da unità di personale di categoria D 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, Biotecnologie, 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



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

personale EP;

- ritenuto opportuno applicare il coefficiente correttivo di cui sopra, nella misura del 10%, all'Ufficio bilancio e fiscalità per la complessità delle attività di coordinamento nell'ambito della gestione fiscale d'Ateneo;
- 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 opportuno valorizzare il coefficiente correttivo sopra citato ove l'applicazione del medesimo conduca a una modifica della fascia di appartenenza;
- 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;
- tenuto conto che il suddetto CCI prevede che la riconduzione dei punteggi in tre fasce di indennità di responsabilità relative al personale di categoria D è definita sulla base del punteggio attribuito alla specifica posizione organizzativa in applicazione del citato Sistema di Misurazione e Valutazione, stabilendo altresì la misura dell'indennità di responsabilità con riferimento a ciascuna delle tre fasce;

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 di categoria D, 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. In applicazione del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per l'erogazione del trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D, anno 2017, attualmente vigente, sono confermate le seguenti fasce di punteggio a cui è associata l'indennità di responsabilità contrattualmente definita, come a fianco specificata:

Fascia	Punteggio	Indennità di responsabilità annua
I	superiore a 440	Euro 1.700,00
II	tra 295 e 440	Euro 1.350,00
III	inferiore a 295	Euro 1.033,00

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 di Categoria D – Triennio 2018-2020
2. Relazione tecnica