

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
ANNO 2011

Premesso che sono stati sottoscritti i seguenti accordi:

- n. 2 del 5 dicembre 2011, sul trattamento accessorio del Personale T.A., che, in base a quanto riportato nella premessa all'accordo medesimo, reintroduce l'indennità mensile di Ateneo; inoltre, tenuto conto dell'art. 9, comma 21 del DL 78/2010, convertito con L. n. 122 30 luglio 2010, che prevede effetti esclusivamente giuridici per le progressioni economiche degli anni 2011, 2012, 2013 l'accordo decide di non procedere per il 2011 ad effettuare progressioni economiche;

adottati in coerenza con le norme e contratti nazionali di lavoro di seguito riportati:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- i Contratti nazionali di lavoro del Personale tecnico Amministrativo delle Università in vigore;
- il Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133;
- la Legge 22 dicembre 2008 n. 203;
- l'art. 1, comma 189, della legge 266/2005;
- la Legge n. 15 del 4 marzo 2009;
- il Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- la Circolare 13 maggio 2010, n.7/10 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'articolo 9, c. 2 bis DL 31 maggio 2010, n. 78 convertito con L. n. 122, 30 luglio 2010
- la Circolare 15 aprile 2011, n.12/11 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato;

- La costruzione del salario accessorio 2011 è stata adottata ai sensi delle disposizioni legislative vigenti – e in particolare a quanto previsto dall'art. 1, comma 189, della legge 266/2005, dall'art.67 della legge 133/2008, dall'articolo 9, c. 2 bis DL 31 maggio 2010, n. 78 convertito con L. n. 122, 30 luglio 2010 e alle norme dei Contratti Nazionali.

- In attuazione dell'art.10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Padova, nella seduta del 18 aprile 2011, ha adottato, su proposta del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

si trasmettono

gli accordi sopra citati corredati della relazione tecnica e dalla scheda riassuntiva relativa alla costruzione del salario accessorio ai fini del controllo da effettuare ad opera del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ex art. 40 d.lgs. 165/2001;

La distribuzione del salario accessorio per il 2011 ricalca essenzialmente quella del 2010 e del 2009 per le parti riguardanti le indennità di posizione, di responsabilità e lo straordinario, decurtate proporzionalmente in ragione della riduzione del Personale TA, prevista dall'art. 9 del DL 31 maggio 2010, convertito in legge 122/2010, e calcolata secondo quanto previsto nella Circolare 12/2011 del MEF.

Tenuto conto dell'art. 9, comma 21 del DL 78/2010, convertito con L. n. 122 30 luglio 2010, come riportato in premessa all'accordo n. 2 si decide di non procedere con le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2011.

La retribuzione di posizione è attribuita attraverso una graduazione per fasce delle posizioni organizzative. Le fasce sono state costruite utilizzando i criteri del modello **"Quick Job"**: grado di scolarità, esperienza di lavoro in anni, attività svolte, numero persone gestite, contesto di relazione, autonomia decisionale e vincoli nel proporre, processi mentali, livello di controllo e vincoli nell'agire, volume economico gestito, influenza sul volume economico.

Tali criteri consentono la quantificazione delle caratteristiche di responsabilità, complessità, rischio e contesto relazionale di una posizione organizzativa, così da attribuirvi un peso, definito oggettivamente e in modo trasparente. Il metodo **"Quick Job"** consente, infatti, la pesatura di una posizione mediante attribuzione di un punteggio ai diversi elementi che la caratterizzano. I punteggi sono raggruppati in modo omogeneo e determinano le classi, che costituiscono il vero riferimento della valutazione, in quanto è ad esse che si associano elementi di politica retributiva e di sviluppo delle Risorse Umane.

Per quanto riguarda il fondo destinato **all'indennità di responsabilità**. Considerato che l'art. 88 comma 1 prevede che le risorse con cui finanziare le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale, fra cui l'indennità di responsabilità, sono tutte destinabili dalla contrattazione integrativa a *"finalizzare a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni"* e che le disposizioni del secondo comma lettera b dello stesso articolo definiscono ulteriori risorse che già l'art.42 comma 2, lettera d, del CCNL del 1996 aveva destinato a finalità simili (indennità di posizione).

Conseguentemente il fondo per l'indennità di responsabilità, per l'anno di riferimento, previsto dall'accordo 2/2011 ammonta ad euro **600.000,00**

L'attribuzione della retribuzione di posizione e dell'indennità di responsabilità avviene oltre che attraverso il sistema di graduazione delle posizioni organizzative anche mediante un sistema di valutazione della prestazione individuale del personale dell'Ateneo interessato. Il sistema *si articola essenzialmente su tre fasi: pianificazione degli obiettivi delle* strutture in cui si articola l'Ateneo, attribuzione degli obiettivi al personale e comunicazione degli indicatori di misurazione dei risultati raggiunti, valutazione ed autovalutazione. Vengono valutati i seguenti indicatori della prestazione lavorativa:

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Capacità di raggiungere gli obiettivi concordati, attraverso un'attenta programmazione e monitoraggio delle attività gestite, nonché con un impiego efficiente ed organizzato delle risorse umane e dei materiali disponibili. Capacità di gestire efficacemente situazioni di cambiamento, individuando strategie d'azione appropriate sul piano tecnico-gestionale e specifiche rispetto ai mutamenti subentrati. Capacità di portare avanti le decisioni e gli impegni presi con responsabilità e perseveranza, assicurando standard di prestazione elevati e garantendo le tempistiche prefissate.

PROFESSIONALITA'

Capacità di gestire ed impiegare al meglio le risorse a disposizione, al fine di garantire i risultati organizzativi richiesti, con particolare attenzione al miglioramento continuo delle prestazioni e dei servizi. Capacità di gestire attività implicantemente problematiche differenziate ed impreviste, sfruttando

gli ambiti di discrezionalità concessi per ottimizzare i processi gestiti. Capacità di prendere decisioni tempestive e adeguate al contesto di riferimento, a seguito di valutazioni approfondite ed adeguate delle conseguenze.

LAVORO DI GRUPPO E GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Capacità di gestire il gruppo di lavoro, assumendone la guida con autorevolezza e sicurezza e creando coesione al suo interno in vista del raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Capacità di stimolare l'attività dei collaboratori e supervisionare il loro sviluppo professionale, individuandone le caratteristiche specifiche e promuovendo adeguati interventi formativi. Capacità di comunicare in modo chiaro ed incisivo il proprio pensiero, nonché di comprendere le aspettative e le esigenze dei propri interlocutori al fine di instaurare e mantenere rapporti proficui al raggiungimento degli obiettivi comuni.

RISOLUZIONE DEI PROBLEMI E INNOVAZIONE

Capacità di analizzare il contesto di riferimento in modo approfondito e razionale, cogliendone gli elementi caratterizzanti e calibrando la propria azione organizzativa su di essi. Capacità di mantenere in una prospettiva integrata le diverse problematiche gestite, individuando soluzioni efficaci. Capacità di esplorare nuovi metodi e procedure originali per garantire un miglioramento continuo delle attività gestite e il conseguimento degli obiettivi organizzativi.

INIZIATIVA E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Capacità di coordinare la propria azione organizzativa con quelle delle altre strutture dell'Ateneo, in un'ottica di collaborazione ed integrazione al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi complessivi richiesti. Capacità di contribuire proattivamente ad un miglioramento nella gestione dell'organizzazione attraverso iniziative volte a facilitare ed ottimizzare le possibilità di coordinamento tra le diverse strutture, con un razionale ed efficace impiego delle risorse disponibili.

ORIENTAMENTO AL FRUITORE DEL SERVIZIO

Capacità di comprendere le motivazioni e le aspettative dei fruitori del servizio, sia interni che esterni, dimostrando disponibilità e sensibilità verso le esigenze espresse. Capacità di risolvere adeguatamente e contestualmente le problematiche presentate, al fine di soddisfare le richieste e migliorare l'efficienza e il benessere organizzativi. Capacità di considerare procedure diverse e, qualora necessario, di tipo innovativo, nonché specificamente calibrate sulla singola richiesta.

PROGRAMMAZIONE

Capacità di pianificare ed organizzare le attività di competenza, articolandole sul medio-lungo periodo, assicurando il raggiungimento degli obiettivi posti attraverso una gestione ottimale delle risorse a disposizione. Capacità di monitorare efficacemente lo sviluppo delle attività, rilevando eventuali scostamenti rispetto alle previsioni ed intervenendo conseguentemente, garantendo i risultati richiesti nei tempi concordati.

I progetti innovativi di Ateneo 2011 hanno l'obiettivo di puntare al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi attraverso la razionalizzazione dei processi per settori funzionali omogenei e il coinvolgimento delle strutture interessate (ex art. 88 comma 2 lettera d).

Titolo del progetto: Scegli con noi il tuo domani

Obiettivi:

Offrire maggiore visibilità all'offerta didattica dell'Ateneo e fornire informazione corretta ai potenziali studenti, grazie all'organizzazione di tre giornate di presentazione dell'Ateneo presso il Campus di Agripolis (Legnaro) con stand dedicati a tutti i servizi per gli studenti (in collaborazione con l'ESU), a tutte le Facoltà, alle biblioteche, ai musei, al merchandising.

Strutture coinvolte:

Servizio Orientamento, Servizio progettazione e sviluppo progetti, Servizio Pubbliche relazioni, Servizi generali, Facoltà di Agraria, Facoltà di Medicina Veterinaria, CIS Agripolis

Titolo del progetto: Nuova dipartimentazione

Obbiettivi:

Attuazione della riorganizzazione prevista dalla L. 240/2010, "Riforma Gelmini", in base al nuovo Statuto di Ateneo e alle delibere del Senato Accademico del 17.1.2011, del 11.7.2011 e del 12.9.2011.

Strutture coinvolte:

l'Area finanza, programmazione e controllo;

l'Area organizzazione e personale;

Area Archivio generale di ateneo;

il Servizio statuto e regolamenti;

il Centro di Calcolo;

Nuovi Dipartimenti.

L'indennità mensile, di cui all'art. 88, comma 2 lettera f) del CCNL/2008, istituita ai sensi dell'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.05, rivalutata con le risorse previste dall'art.5, comma 2, del CCNL 28.03.06, è ulteriormente incrementata con una quota parte delle risorse definite all'art.87, comma 1, lett. c) del CCNL/2008 pari allo 0,2% del monte salari 2005, incrementata così come previsto dall'accordo integrativo n. 5/2006. Tale indennità è erogata mensilmente secondo le modalità previste dall'art. 55 del CCIL in vigore a tutto il personale delle categorie B, C e D.

Per quanto concerne la doverosità del riconoscimento di tale indennità a tutto il Personale dell'Ateneo, si rimanda alla premessa dell'Accordo n. 2/2011. L'indennità, come previsto dall'Accordo 2/2011, è finalizzata a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia organizzativa dei servizi resi dalle strutture in cui risulta funzionalmente articolato l'Ateneo, per il raggiungimento degli obbiettivi istituzionali dell'Università, monitorato e valutato dagli organismi preposti anche in sede di attribuzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario. In ogni caso, è sulla base di una valutazione delle prestazioni dei singoli dipendenti e ad un effettivo riscontro del miglioramento dei livelli di efficienza, del raggiungimento degli obbiettivi, del miglioramento dei servizi, che si attribuisce tale indennità. Difatti, l'Amministrazione è determinata a vincolare l'erogazione dell'indennità accessoria mensile ad una valutazione almeno sufficiente nel raggiungimento degli obbiettivi del singolo dipendente, in ottemperanza all'art. 1, primo comma, della Legge 15/09, che prevede l'inderogabilità delle norme di legge da parte dei contratti collettivi se non espressamente previsto, e dell'art. 18 del D. Lgs. 150/09, relativo alle modalità di erogazione degli incentivi.

Le somme destinate dagli accordi alla "remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza" sono utilizzate per incentivare le seguenti attività:

Reperibilità di Ateneo, disagio vario (tutor, felucati, front office portinerie complesse, stabularisti e stallieri, autisti del rettore), lavoro notturno, disagio vario, mobilità parziale – flessibilità d'impiego, rischio, front office (segreterie studenti, call centre), squadre di sicurezza.

Il budget per il **lavoro straordinario** è stato definito tenuto conto dei criteri stabiliti dall'art. 86 del CCNL/2008 e dei vincoli budgettari previsti dal comma 1 dello stesso articolo.

La corresponsione dei compensi per lavoro straordinario avviene sulla base di tre tariffe corrispondenti alle categorie B, C e D. Il calcolo è effettuato con riferimento rispettivamente alle posizioni economiche B4, C4 e D3.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria del lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 lo stipendio tabellare corrispondente alle posizioni economiche indicate al comma 2 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità. La maggiorazione è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi od in orario notturno ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

Premesso che:

- L'art. 3 del D.Lgs. 150/2009, prevede l'adozione di **principi generali** in tema di **misurazione , valutazione e trasparenza della performance**, che orientino l'azione dell'amministrazione nella definizione di obiettivi volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti agli utenti, alla crescita delle competenze professionali, mediante la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
- L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 si occupa del **principio di trasparenza e rendicontazione** della performance che si realizza attraverso la pubblicazione nel proprio sito dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Prevede, inoltre, forme di coinvolgimento degli utenti nella fase di definizione degli obiettivi di miglioramento dei servizi e la pubblicazione dei risultati a rendicontazione.
- Le Università **non sono tenute** ad istituire gli Organismi indipendenti di valutazione, secondo le indicazioni che con la Delibera n.9/2010 ha emanato la **“Commissione per la valutazione trasparenza e integrità della pubblica amministrazione”**, sono tuttavia destinatarie della nuova disciplina dettata dal decreto legislativo n. 150/2009 in materia di contrattazione collettiva e, pertanto, sono chiamate a svolgere, **seppure in piena autonomia e con modalità organizzative proprie**, procedure di valutazione delle strutture e del personale al fine di promuovere, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

Tutto ciò premesso, stante il sistema di valutazione della produttività del personale e il sistema di job evaluation per la graduazione delle posizioni organizzative sopra illustrati, da tempo adottati; considerato che sono stati ridefiniti i compiti del nucleo di valutazione anche alla luce del D.Lgs. 150/2009, fra i quali è stata prevista la valutazione della performance organizzativa; si ritiene utile trasmettere al Collegio il Rapporto del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo (NVA) relativo all'anno 2010. Dal rapporto si evince che dal 2001 il NVA monitora gli elementi che rappresentano il raggiungimento degli obiettivi connessi ai compiti istituzionali dell'Ateneo, con riguardo alle aspettative degli utenti, che di seguito sinteticamente si descrivono:

- produzione di saperi e di alta formazione che si raggiunge attraverso il trasferimento di conoscenze e competenze, finalizzato alla preparazione culturale e professionale delle nuove generazioni. In quest'ambito si sviluppa sviluppata la **“cultura dell'adempimento”**, che si esprime nell'applicazione puntuale di norme, nella maggior parte dei casi contenute in leggi o decreti ministeriali; nella verifica continua del rispetto di requisiti, ora definiti “requisiti necessari” e “requisiti di trasparenza”; nella progettazione o riprogettazione dell'offerta formativa, anche rispetto ai “requisiti necessari”; nella realizzazione e nella successiva verifica di disponibilità di strutture per la didattica e per la ricerca;
- la **“cultura della qualità”**, strettamente connessa con i processi di valutazione secondo modalità comprese nel termine *quality assurance*, enfatizzate dalla Dichiarazione di Bergen (2005). L'attenzione per la *quality assurance* è particolarmente elevata in alcuni Paesi europei e l'European Association for Quality Assurance in Higher Education – ENQA – ha presentato delle linee guida per la valutazione e la *quality assurance*, che prevedono la definizione di standard condivisi e linee guida comuni per tutti gli Atenei europei. La valutazione della qualità riguarda l'insegnamento, la ricerca, i servizi – fra i quali quelli amministrativi – e concerne sempre più la qualità delle persone, ottenibile soltanto se gli Atenei garantiscono politiche ispirate al merito e all'efficienza. La valutazione della qualità

fornisce dati utili agli Organi di Governo e alla dirigenza di programmare gli interventi di riorganizzazione o miglioramento;

- infine, la “**cultura dell’innovazione**”, ovvero il desiderio e la programmazione dei cambiamenti, che, senza dimenticare le tradizioni e le specificità di ogni sede, puntano a raggiungere nuovi traguardi, a modificare la *governance*, a ridurre alcune ridondanze di sistema. Tale cultura domina l’intensa rete di rapporti fra Atenei e società, con particolare riferimento al settore produttivo, spesso trainato in cambiamenti organizzativi, di processo o di prodotto sotto la guida di esperti universitari.

Il NVA dell’Ateneo di Padova nel proprio Rapporto Annuale punta ad evidenziare quali sono stati i risultati ottenuti dall’Ateneo attraverso le Facoltà, i Dipartimenti, i Centri interdipartimentali e l’Amministrazione, con riferimento alle tre obiettivi sopra brevemente descritti.

Obiettivo del Rapporto è quello di adempiere, da un lato, ad uno dei compiti previsti per il NVA, e a **stimolare**, dall’altro, **riflessioni da parte di chi opera nell’Università** e pareri e suggerimenti da parte di chi ne utilizza i servizi formativi, di trasferimento di saperi, conoscenze e tecnologie.

Infine, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2012, è stato dato avvio a un progetto di sperimentazione di un nuovo sistema di valutazione del PTA (**allegato A**). Le OO. SS., con nota del 17 gennaio 2013, ns prot. 3966 del 21 gennaio 2013 hanno dato una sostanziale approvazione di tale progetto (**allegato B**). L’Amministrazione con nota n. 8132 del 31 gennaio 2013 ha comunicato alle OO. SS. la presa d’atto della loro approvazione assicurando le stesse circa le modalità informative da attivare con il personale interessato e circa la condivisione dell’opportunità d’incontrarsi per dettagliare i successivi passaggi procedurali (**allegato C**).

Un altro strumento che consente di valutare la performance organizzativa con riguardo alle aspettative degli utenti, in attesa che si chiariscano per le università le competenze riguardanti la valutazione della performance organizzativa, si ritiene utile trasmettere al Collegio il rapporto annuale (2011-2012) del CENSIS, riguardanti la comparazione delle performance degli Atenei Italiani, che tiene conto anche del grado di soddisfazione degli utenti, dal quale risulta che l’Ateneo di Padova fra i mega Atenei si colloca al II posto e al primo posto per la qualità dei servizi.

L’Università degli Studi di Padova, ha adeguato da tempo il proprio sistema informativo (pagina WEB di Ateneo) alle necessità di trasparenza poste dall’art. 11 del D.Lgs. n.150/2009, pubblicando nel proprio sito alcune delle informazioni previste sulla trasparenza e rendicontazione della performance. E’ visibile l’apposita sezione denominata: «Trasparenza, valutazione e merito». In cui sono inserite le informazioni sulla contrattazione decentrata; i curricula dei dirigenti e le loro retribuzioni, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato; le informazioni sul tasso di assenza e presenza del personale; il codice disciplinare e gli incarichi conferiti a soggetti esterni. E’ Pubblicato inoltre, nella pagina iniziale del sito, l’indirizzo di posta elettronica certificata a cui l’utente può rivolgersi per qualsiasi richiesta.