



**TRATTAMENTO ACCESSORIO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E
MODULO II DELLA RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

ANNO 2015

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del Decreto del Direttore Generale ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data del Decreto	/10/2016	
Periodo temporale di vigenza	1/1/2015 – 31/12/2015	
Soggetti destinatari	Personale dirigente di seconda fascia	
Materie trattate dal Decreto del Direttore Generale (descrizione sintetica)	Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori con verbale n. 5 del 27 settembre 2016 (costituzione del fondo).
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano delle Performance 2015/2017 è stato predisposto dalla Direzione Generale, in collaborazione con il Servizio Controllo di Gestione dell'Area Finanza, Programmazione e Controllo, ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 105 del 16 febbraio 2015 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo.
		Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 481 del 19.12.2014 e pubblicato sul sito dell'Ateneo.
		È stato assolto, ove possibile, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 (oggi trasfusi nel D. Lgs. 33/2013).

		La Relazione della Performance anno 2015, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. 150/2009, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 17 luglio 2016 e validata dall'OIV in data 14 settembre 2016.
Eventuali osservazioni		
Si fa presente che non è stato sottoscritto alcun contratto integrativo per il personale dirigente.		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del Decreto del Direttore Generale

In assenza dell'accordo annuale, in data 28/10/2016 è stato emanato il Decreto del Direttore Generale n. 2653/2016 avente ad oggetto l'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2015.

Il decreto ha stabilito che:

- a) per l'anno 2015 il fondo di cui all'art. 22 del C.C.N.L. 2006/2009 dell'area VII della dirigenza del comparto Università, pari complessivamente ad € 903.626,00 esclusi oneri a carico ente, ha la seguente ripartizione delle risorse: € 350.290,86, esclusi oneri a carico ente, per la retribuzione di posizione, mentre le restanti risorse per la retribuzione di risultato;
- b) in analogia con quanto effettuato negli anni 2012, 2013 e 2014, viene portata in economia la somma di € 141.854,27 pari alla retribuzione accessoria (retribuzione di posizione + retribuzione minima di risultato) che sarebbe spettata ai tre dirigenti in aspettativa nell'anno 2015.

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, il decreto suindicato tiene in considerazione sia la delibera del C.d.A. del 26 aprile 2010 che il Decreto del Direttore Amministrativo Rep. n. 3136 – Prot. n. 62302 del 3 novembre 2010.

Con tale decreto è stata confermata la retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti come da C.C.N.L. per ciascuna delle tre fasce. È stata inoltre differenziata la retribuzione di parte variabile associata a ciascuna fascia, costituita da un minimo garantito per fascia e da una quota discrezionale, per remunerare responsabilità o funzioni specifiche assegnate nel periodo di durata dell'incarico dirigenziale.

La retribuzione di posizione è graduata come segue (importi in euro):

Fascia CCNL	Minimo fisso CCNL	Variabile garantito	Totale garantito	Quota discrezionale	Massimo erogabile
1	12.155,61	26.311,22	38.466,83	6.881,48	45.348,31
2	12.155,61	13.155,61	25.311,22	11.634,32	36.945,54
3	12.155,61	0,00	12.155,61	11.362,05	23.517,66

La valutazione delle posizioni organizzative dei Dirigenti nell'Ateneo si pone l'obiettivo di elaborare, mediante un metodo il più possibile oggettivo, una quantificazione ed una differenziazione della retribuzione accessoria del dirigente (retribuzione di posizione). Il modello di valutazione utilizzato prende in esame le tre aree dimensionali che caratterizzano la posizione dirigenziale: *l'area della dimensione quantitativa* della posizione espressa in termini di risorse finanziarie e umane gestite e di tipologie e gradi di relazioni interne/esterne; *l'area delle competenze* richieste dalla posizione sia in termini di conoscenze tecnico professionali che di competenze manageriali; *l'area della dimensione di responsabilità* della posizione intesa come contributo alla gestione dei fattori critici di successo evidenziati nel modello di servizio.

La graduazione delle posizioni organizzative è costruita per fasce ed utilizza 10 criteri del modello "Quick Job" della Next Consulting – Deloitte S.r.l.: 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

Per quanto riguarda invece la retribuzione di risultato, si fa presente che la sua erogazione avviene attraverso l'utilizzo della metodologia Balanced Scorecard (BSC) e i criteri fissati con la delibera del C.d.A. n. 115 del 16 marzo 2015.

Nello specifico, la metodologia BSC per la pianificazione degli obiettivi e per la misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigenti, in carico al Direttore Generale, prevede una valutazione delle prestazioni in cui:

- il 20% del risultato dirigenziale dipende dall'esito conseguito dal Direttore Generale, al fine di rafforzare il coinvolgimento e l'integrazione della squadra dirigenziale;
- il 60% è connesso agli obiettivi individuali del Dirigente;
- il 20% del risultato dipende dai comportamenti organizzativi del dirigente stesso.

La citata delibera, inoltre, ha articolato il risultato della valutazione (espresso in millesimi) in 5 fasce di merito secondo la seguente tabella:

Fascia di merito	Valutazione BSC	Retribuzione di risultato
5	0 - 300	20% della retribuzione di posizione
4	301 - 500	Da 20% a 30% della retribuzione di posizione
3	501 - 700	Da 30% a 48% della retribuzione di posizione
2	701 - 900	Da 48% a 57% della retribuzione di posizione
1	901 -1000	Da 57% a 60% della retribuzione di posizione

La delibera, inoltre, ha previsto che, nel caso di incarichi su più Aree dirigenziali, il punteggio BSC del dirigente ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, sia dato dalla media dei punteggi BSC delle Aree di cui è stato responsabile nell'anno di riferimento, proporzionato sul periodo degli incarichi stessi. Ha infine previsto che il Direttore Generale individui per ogni anno, fra il personale Dirigente collocato nelle fasce di merito n. 1 e n. 2, una quota di Dirigenti, comunque non superiore

ad un 30%, a cui assegnare fino al massimo di un ulteriore 20% della retribuzione di posizione come retribuzione di risultato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate.

Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, ove non dovessero essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento, saranno destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo ai sensi dell'art. 25, co. 2, del C.C.N.L. vigente.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa.

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Decreto del Direttore Generale sottoposto a certificazione

Non previste.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Decreto del Direttore Generale

Il Decreto regola la distribuzione della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente di seconda fascia.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sussistono destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo: € 0;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: € 903.626,00;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: € 0;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): € 903.626,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente alla specifica ipotesi (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 “parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria”).

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

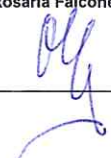

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia che la copertura sia della retribuzione di posizione che la retribuzione di risultato minima viene garantita con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: come si evince dalla relazione illustrativa, viene rispettato il principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): sezione non pertinente al caso specifico.

Padova, 28/10/2016


Il Direttore Generale
Dott.ssa Emanuela Ometto

La Dirigente Dott.ssa Maria Rosaria Falconetti 	La Responsabile del procedimento amministrativo – ai sensi dell'art.5 della L. 241/1990 e succ. mod. Dott.ssa Maria Saveria Mollura 
--	---