



**ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA**

**ACCORDO SULLA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI (DIRIGENTI DI  
SECONDA FASCIA)**

*La Delegazione di Parte Pubblica, rappresentata, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 5/3/2008 come di seguito indicato:*

*Prof. Pier Paolo Gatta  
Delegato del Rettore*

*Dott.ssa Ines Fabbro  
Direttore Amministrativo*

*e la Delegazione di Parte Sindacale per la Contrattazione Collettiva integrativa, rappresentata, ai sensi degli art. 7 e 8 del CCNL 5/3/2008, come di seguito indicato:*

*Sig. Davide Valente  
Delegato FLC-CGIL*

*Sig.ra Barbara Busi  
Delegato UIL – PA*

*Dott. Francesco Sorrentino  
Delegato DIRSTAT - Università*

*Dott. Maurizio Turchi  
Delegato CISL - Università*

*Dott. Paolo Vicini  
RSA DIRSTAT - Università*

*Sig.ra Carmen Tura  
RSA FLC-CGIL*

*Dott. Marco Degli Esposti  
RSA CISL - Università*

*concordano il seguente Accordo sulla graduazione delle posizioni dirigenziali (dirigenti di seconda fascia) dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna .*

## Premessa

1. Il presente accordo si riferisce all'attuazione dell'art. 58 "Retribuzione di Posizione e graduazione delle funzioni" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 05.03.08.
2. Oggetto del presente accordo sono i criteri generali, sulla base di quanto disposto dal CCNL 05.03.08 e in particolare si fa riferimento alla metodologia e alla relativa procedura, agli strumenti e alle forme di comunicazione e pubblicità dei risultati.
3. L'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna viene classificata come un "mega Ateneo", caratterizzato da una struttura *multicampus* e di particolare complessità in ragione sia delle dimensioni che della sua dislocazione territoriale. Nel 2007 è stata approvata la riorganizzazione del sistema amministrativo di Ateneo e i Dirigenti nell'Ateneo di Bologna svolgono un ruolo determinante al fine del raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico dell'Ateneo e del buon andamento dell'amministrazione.
4. Il Sistema Amministrativo di Ateneo vedrà la configurazione in macro-aree, che comprendono le attuali Aree funzionali, con il conseguente allargamento delle responsabilità gestionali di dirigenti e responsabili di strutture amministrative autonome. In vista di questi cambiamenti emerge l'esigenza di distinguere i profili dirigenziali in virtù di responsabilità di tipo "gestionale" e di tipo "specialistico", e la necessità di definire una nuova politica di sviluppo del gruppo professionale dei dirigenti.
5. Al fine di sostenere uno sviluppo del sistema dei ruoli e delle posizioni dirigenziali incentrato su principi di equità procedurale e distributiva l'Ateneo di Bologna, in linea con le principali realtà organizzative pubbliche, adotta un sistema di analisi, descrizione e valutazione del lavoro basato su metodologie affermate e riconosciute a livello internazionale.
6. L'Ateneo di Bologna, al fine di **graduare** le posizioni dirigenziali, utilizza una metodologia internazionale denominata Factorcomp e acquisita dalla Società Watson Wyatt, che si basa sull'analisi e la valutazione di fattori quantitativi e qualitativi caratterizzanti la posizione stessa. Sulla base della metodologia viene definito il relativo "peso" organizzativo che permette di collocare la posizione nella corrispondente fascia di indennità. La graduazione delle posizioni dirigenziali è definita al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

## Articolo 1 – graduazione delle posizioni dirigenziali – metodologia e procedura

1. La metodologia prende in considerazione i seguenti fattori di valutazione:
  - NATURA E AREA DELL'IMPATTO: considera la natura e l'area di influenza/impatto della posizione nel raggiungimento dei risultati dell'Ateneo.
  - INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA E RELAZIONI: considera l'integrazione e la cooperazione richiesta all'interno dell'Ateneo, nonché la tipologia di comunicazione, la necessità e la criticità delle relazioni interne/esterne della posizione.
  - COMPETENZE PROFESSIONALI: considera le competenze tecniche e professionali necessarie per ricoprire in modo adeguato la posizione.
  - MANAGERIALITÀ E AUTONOMIA DECISIONALE: considera le responsabilità manageriali e gestionali della posizione, nonché l'autonomia decisionale.

- INNOVAZIONE E FLESSIBILITA': considera il livello di innovazione e di flessibilità richiesto a chi occupa la posizione, sia da un punto di vista operativo, sia di adattamento al contesto.
- PROBLEM SOLVING: considera la tipologia e la complessità di analisi richiesta per risolvere i problemi affrontati da chi occupa la posizione, nonché il grado di autonomia attribuito alla posizione organizzativa per la loro soluzione.

2. La griglia di analisi utilizzata per la valutazione delle posizioni organizzative con la descrizione delle aree, dei fattori e dei punteggi è riportata nell'allegato 1.

3. La valutazione della singola posizione organizzativa è effettuata dal Direttore Amministrativo, anche sulla base del Piano Strategico di Ateneo vigente al momento della valutazione. Il Direttore Amministrativo, per assolvere tale compito, si avvale degli strumenti disponibili nei data-base di Ateneo e in tutti gli atti utili allo scopo in modo da assicurare la massima obiettività.

4. La valutazione di cui al comma precedente viene effettuata con cadenza triennale, e nel caso di aree di nuova istituzione, contestualmente a tale evento, tenendo conto dei parametri quali - quantitativi iniziali dell'area. La valutazione viene inoltre effettuata qualora una riorganizzazione del sistema amministrativo di Ateneo comporti nuove acquisizioni o perdite di attività attribuite all'Area che abbiano un impatto rilevante, sulla base della valutazione del Direttore Amministrativo. Ogni qualvolta viene modificata la valutazione di una o più articolazioni organizzative, il Direttore Amministrativo valida il risultato finale e ne dà comunicazione alle Parti Sindacali e ai Dirigenti.

5. Sarà istituita una Commissione Tecnica di Garanzia, composta da soggetti esterni all'Ateneo, di cui almeno un esperto di organizzazione e uno di valutazione dei sistemi professionali, designati dal Consiglio di Amministrazione. Tale Commissione interverrà in caso di segnalazioni formali di eventuali anomalie nell'applicazione della metodologia utilizzata per la pesatura delle posizioni dirigenziali, suggerendo le necessarie misure da adottare.

## **Articolo 2 – determinazione delle fasce di indennità di posizione**

1. Come previsto dall'art. 59 del CCNL 05.03.08 sono individuate tre fasce di indennità di posizione. La prima fascia è collocata in corrispondenza di un punteggio a partire da 600 punti, la seconda è collocata in corrispondenza di un punteggio non inferiore a 450 punti e la terza fascia è collocata in corrispondenza di punteggi inferiori a 450 punti.

2. L'individuazione degli importi corrispondenti a ciascuna fascia è effettuata nel contratto integrativo di lavoro tenendo conto dei parametri individuati nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ex art. 59 CCNL 05.03.2008 commi 1 e 2.

## **Articolo 3 – comunicazione dell'assetto delle responsabilità**

L'Amministrazione con cadenza annuale comunica alle Parti Sindacali l'assetto delle responsabilità dirigenziali, relativamente alla loro collocazione nelle tre fasce di indennità. Tale comunicazione, sulla base della normativa vigente, viene resa pubblica sul portale di Ateneo.

## **Articolo 4 – decorrenza**

Il presente accordo si applica a decorrere dal 1 gennaio 2009.

**Allegato 1** - griglia di analisi utilizzata per la valutazione delle posizioni organizzative con la descrizione delle aree, dei fattori e dei relativi punteggi massimi attribuibili

<b>Competenze professionali</b>	<b>200</b>
Profondità delle competenze	50
Ampiezza delle competenze	50
Criticità delle competenze	60
Necessità di aggiornamento	40
<b>Problem solving</b>	<b>150</b>
Tipologia di analisi	40
Tipologia di giudizio	50
Grado di complessità dei problemi	30
Autonomia nella soluzione dei problemi	30
<b>Innovazione e flessibilità</b>	<b>100</b>
Propositività e innovazione	30
Sviluppo e realizzazione di progetti	20
Variabilità delle attività	30
Flessibilità	20
<b>Managerialità e autonomia decisionale</b>	<b>200</b>
Dimensione della struttura coordinata	20
Attività gestite	10
Natura della leadership	40
Autonomia decisionale nell'organizzazione delle attività	30
Elaborazione e gestione del budget	20
Pianificazione	20
Gestione del rischio	30
<b>Natura e area dell'impatto</b>	<b>200</b>
Natura dell'impatto sui risultati	40
Area dell'impatto	30
Impatto delle decisioni errate	30
Impatto sulle attività didattiche e di ricerca	30
Supporto e consulenza	30
Dimensione economica gestita	40
<b>Integrazione organizzativa e Relazioni</b>	<b>150</b>
Conoscenza dell'organizzazione e livello di cooperazione	40
Partecipazione a comitati/commissioni istituzionali	20
Rapporti interni	30
Rapporti esterni	30
Rapporti internazionali	30

La Delegazione di Parte Pubblica, rappresentata, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 5/3/2008 come di seguito indicato:

Prof. Pier Paolo Gatta  
Delegato del Rettore

..... **firmato** .....

Dott.ssa Ines Fabbro  
Direttore Amministrativo

..... **firmato** .....

e

la Delegazione di Parte Sindacale per la Contrattazione Collettiva integrativa, rappresentata, ai sensi degli art. 7 e 8 del CCNL 5/3/2008, come di seguito indicato:

Sig. Davide Valente  
Delegato FLC-CGIL

..... **firmato** .....

Dott. Maurizio Turchi  
Delegato CISL - Università

..... **firmato** .....

Sig.ra Barbara Busi  
Delegato UIL - PA

..... **firmato** .....

Dott. Francesco Sorrentino  
Delegato DIRSTAT - Università

... **non firmato** .....

Sig.ra Carmen Tura  
RSA FLC-CGIL

... **firmato** .....

Dott. Marco Degli Esposti  
RSA CISL - Università

... **firmato** .....

Dott. Paolo Vicini  
RSA DIRSTAT - Università

... **non firmato** .....

Bologna, 29.09.09

Il segretario  
Dott. Nicola Puppio

### ***DICHIARAZIONE A VERBALE UNITARIA CGIL – CISL - UIL***

Le parti sindacali firmatarie del presente accordo dichiarano che la simulazione relativa all'applicazione dei criteri oggetto di quest'ultimo ha costituito un elemento decisivo per la positiva conclusione della trattativa.

Tali parti, tenuto conto che l'accordo agisce retroattivamente sulle posizioni al 01.01.2009, con conseguenti possibili riflessi retributivi, auspicano una immediata applicazione dello stesso allo scopo di dare chiarezza ai singoli dirigenti circa la loro collocazione nelle tre fasce.