



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 22959 del 18.4.2014

Al Collegio dei Revisori dei Conti
dell'Università di Bologna
SEDE

Oggetto: Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria all'ipotesi di CCIL anno 2014 per il personale dirigente dell'Università di Bologna – Area VII, redatte ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012

Spett.le Collegio dei Revisori dei Conti,
a seguito della sigla dell'ipotesi di CCIL per l'anno 2014 del personale Dirigente dell'Ateneo, avvenuta lo scorso 3 aprile, si sottopone alla cortese attenzione del Collegio la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria redatte ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012.

ALLEGATO N. 1 = *RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCIL ANNI 2012, 2013, 2014 DEL PERSONALE DIRIGENTE.*

ALLEGATO N.2 = *RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2012, 2013,2014*

ALLEGATO N.3 = *IPOTESI CCIL 2012, 2013, 2014 SIGLATA IN DATA 03.04.2014*

Restando in attesa di un vostro cortese riscontro, porgo i più cordiali saluti.

Il Direttore Generale
f.to Giuseppe Colpani



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA (ALLEGATO 1) E TECNICO-FINANZIARIA (ALLEGATO 2) RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENTE PER L'ANNO 2012, 2013, 2014

ALLEGATO 1 - RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCIL ANNO 2012, 2013, 2014 DEL PERSONALE DIRIGENTE

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione dell'Accordo	3 APRILE 2014	
Periodo temporale di vigenza	dal 1 gennaio 2012 fino alla stipulazione del successivo CCIL	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Delegato del Rettore Prof. Pier Paolo Gatta Direttore Generale Dott. Giuseppe Colpani Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FLC CGIL, UIL RUA, CISL Università, CONFSAL Fed. SNALS Università-CISAPUNI Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, CISL Università, UIL RUA, RSA Cisl Università	
Soggetti destinatari	Personale Dirigente dell'Ateneo	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione tra gli istituti contrattuali (posizione e di risultato) del Fondo per il trattamento accessorio 2012, 2013, 2014 del personale Dirigente Adeguamento articolato CCIL 2011 (ultra attivo negli anni 2012, 2013, 2014).	
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 dei Conti
	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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Il Piano della performance 2014/2016 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2014 e pubblicato sul sito dell'Ateneo



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

	divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014/2016 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2014 e pubblicato sul sito dell'Ateneo</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dal comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. I dati sono accessibili dal seguente link: http://www.unibo.it/Portale/Ateneo/AmministrazioneTrasparente/default.htm</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance 2012 è stata validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo in data 3 settembre 2013.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

L'Amministrazione ai sensi dell'art. 45 comma 1 del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 4 comma 2 del CCNL dell'Area VIII Dirigenza Università del 5.3.2008 ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a prevedere i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo trattamento accessorio del personale dirigente in servizio presso l'Ateneo di Bologna. L'ipotesi di CCIL per gli anni 2012, 2013, 2014 è stata siglata il 03.04.2014. Nel sottoscrivere l'ipotesi di Accordo, le Parti hanno dovuto tener conto, da un lato, dei vincoli previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e, dall'altro, delle disposizioni del d.lgs. 150/2009, dei limiti imposti dall'art. 1, commi 189 e 191 della Legge Finanziaria per l'anno 2006 così come modificata dalla Legge 133/2008, di quelli imposti dal D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e, da ultimo, dal D.P.R. 122/2013. In particolare, l'ipotesi di CCIL in parola è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2012, pari a euro 1.161.609,67, per l'anno 2013, pari a euro 1.087.894,62 e per l'anno 2014, pari a euro 1.103.394,62 comprensivi di oneri carico ente, effettuata dall'Amministrazione tenendo conto delle riduzioni previste dall'art. 9, c. 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010, la cui certificazione di compatibilità con i vincoli di bilancio è stata richiesta al Collegio dei Revisori dei Conti.

In ragione dell'ultrattività dei precedenti CCIL, l'Amministrazione ha già provveduto fino ad oggi al pagamento degli istituti del trattamento accessorio del personale Dirigente, nel rispetto delle disposizioni contenute nel CCIL del 23.12.2011, vigente in regime di ultrattività.

Per meglio chiarire le modalità di costituzione del Fondi portati in contrattazione e, quindi, illustrare l'osservanza delle disposizioni più sopra richiamate, finalizzate al contenimento della spesa pubblica per



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

il trattamento stipendiale del personale, anche di livello dirigenziale, delle Pubbliche Amministrazioni, andremo, di seguito, a illustrare l'iter logico-normativo al quale si è informata l'Amministrazione. E quindi:

- per l'individuazione del limite massimo del Fondo per gli anni 2012, 2013 e 2014, si è fatto riferimento alle risorse del Fondo per il trattamento accessorio dell'anno 2010, che ammontava complessivamente a euro 1.414.319,58 comprensivi di oneri carico ente, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ateneo con verbale del 13 dicembre 2010 n. 274;
- l'ammontare di partenza, pari a euro 1.414.319,58, per i vincoli disposti dall'art. 1 cc. 189 e ss. Della L.266/2005 e ss.mm.ii., come chiariti dalle Circolari MEF-RGS n.21/2008 e DFP del 27/4/2009, è stato, laddove presenti, incrementato degli importi a regime della Retribuzione Individuale di Anzianità - RIA del personale dirigente cessato;
- è stata applicata la prima riduzione prevista dall'art. 9, comma 2 bis del DL 78/2010 (la cui finalità è quella di riportare l'ammontare delle risorse dell'anno di riferimento al valore del 2010);
- è stata, inoltre, applicata la seconda riduzione prevista dall'art. 9, comma 2 bis, del DL 78/2010. La percentuale di riduzione del personale è stata calcolata tenendo conto che la consistenza media di personale dirigente relativa all'anno 2010 risultava pari a n. 19.5, quella relativa all'anno 2012 risulta pari a 16 unità, quella del 2013 risulta pari a 15 unità e quella del 2014 (allo stato, solo stimabile), risulta pari a n. 15 unità. Rispetto al 2014, nel momento in cui l'Amministrazione avrà contezza della consistenza effettiva del personale dirigente al 31.12.2014, la percentuale di riduzione sarà eventualmente rideterminata, semmai vi fossero delle variazioni nella dotazione di personale dirigente.
- sono state escluse dalle suddette riduzioni le risorse eventualmente da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici temporaneamente privi di titolare e quelle derivanti da incarichi aggiuntivi (peraltro già sottoposti a specifiche misure limitative), attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggiore impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità."

Pertanto, le Parti contraenti, in sede di CCIL, tenendo conto delle somme già erogate in base al principio dell'ultrattività e, comunque, nel rispetto dell'ammontare complessivo del Fondo degli anni di riferimento, si sono confrontate e hanno raggiunto un accordo sulla ripartizione tra gli istituti della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente.

Entrando nello specifico dell'articolato, si evidenzia, sinteticamente, quanto segue:

- il CCIL per l'anno 2012-2013-2014 decorre dal 1 gennaio 2012, salvo per le parti ove è previsto diversamente, e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo;
- la disciplina normativa degli istituti previsti dal CCIL è rimasta invariata rispetto al precedente CCIL per l'anno 2011, ad eccezione dell'eliminazione di una clausola contenuta nell'art. 3 bis comma 2, che prevedeva, nell'ambito della distribuzione del personale nelle fasce di merito per il riconoscimento della retribuzione di risultato, l'arrotondamento all'intero inferiore in deroga alle comuni regole dell'arrotondamento matematico.
- la parte economica è stata integrata riportando l'ammontare del Fondo per i singoli anni di riferimento e la distribuzione tra retribuzione di posizione e di risultato del fondo relativo ad ogni singolo anno.

b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi:*

Anno 2012

Retribuzione di posizione*	€ 831.357,44
Retribuzione di risultato	€ 328.752,23
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 1.500,00
TOTALE	€ 1.161.609,67

*La retribuzione di posizione rappresenta il 71,57% del Fondo complessivo.



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

Anno 2013

Retribuzione di posizione*	€ 846.885,60
Retribuzione di risultato	€ 241.009,02
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 0
TOTALE	€ 1.087.894,62

*La retribuzione di posizione rappresenta il 77,85% del Fondo complessivo.

Anno 2014

Retribuzione di posizione*	€ 846.885,60
Retribuzione di risultato	€ 248.759,02
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 7.750,00
TOTALE	€ 1.103.394,62

*La retribuzione di posizione rappresenta il 76,75% del Fondo complessivo.

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

Con l'ipotesi di CCIL in parola, oltre a indicare l'ammontare del Fondo per gli anni 2012, 2013 e 2014 e la ripartizione dello stesso tra gli istituti contemplati (come si evince dalla tabella sopra riportata), viene confermata la disciplina normativa degli istituti contrattuali relativi al trattamento accessorio prevista dal CCIL previgente (CCIL per l'anno 2011), ad eccezione dell'eliminazione di una clausola contenuta nell'art. 3 bis comma 2 del previgente contratto che prevedeva, nell'ambito della distribuzione del personale nelle fasce di merito per il riconoscimento della retribuzione di risultato, l'arrotondamento all'intero inferiore in deroga alle comuni regole dell'arrotondamento matematico.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

L'ipotesi di CCIL in oggetto risulta coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal D. Lgs. 150/2009 e recepite strutturalmente dal CCNL dell'Area VII della dirigenza Universitaria sottoscritto il 28 luglio 2010. In particolare il CCIL, per quanto riguarda l'erogazione al personale della retribuzione di posizione e di risultato, rispetta i criteri di erogazione previsti dall'art. 26 del CCNL sopra richiamato, che di seguito si riporta:

“1. Le amministrazioni definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, le amministrazioni devono prevedere che la retribuzione di risultato debba essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, previsti dalle vigenti disposizioni.

2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

valutazione previste dalle vigenti disposizioni. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri da definirsi nella contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi, fermo restando quanto previsto dall'art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 150 del 2009.

3. Nell'ambito di quanto previsto al comma precedente ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione del trattamento accessorio, il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità. Il personale da collocare nella fascia più elevata, comunque non superiore ad una quota pari al 30%, viene individuato, 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."

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Questo punto non attiene il personale dirigente, in quanto, per tale personale, non è previsto l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009:

L'Ateneo di Bologna, in base a quanto previsto dalla Legge 240/2010, ha previsto un percorso di autoriforma che interessa tutte le Strutture d'Ateneo a partire da quelle dipartimentali, con la finalità di:

- creare una struttura dipartimentale moderna e competitiva nell'area scientifico disciplinare di riferimento, in linea con il Piano Strategico di Ateneo e che tenga conto delle finalità di ricerca e didattica;
- supportare e promuovere attività di ricerca a livello internazionale, favorendo l'integrazione di gruppi di ricerca multidisciplinari, attraverso una maggiore "compattazione" delle aree scientifico - disciplinari;
- razionalizzare l'utilizzo delle risorse e il miglior impiego delle stesse in ragione degli obiettivi da perseguire.

Il cambiamento organizzativo rappresenta un'occasione importante, una reale opportunità sia per l'Ateneo, sia per i propri dipendenti, in quanto dall'organizzazione di strutture più moderne nascono anche maggiori occasioni professionali e nuove motivazioni, in ragione dello sviluppo di competenze e dell'assunzione di ruoli con alto valore specialistico o di elevata responsabilità.

Con riferimento all'Amministrazione Generale, all'interno della quale operano le aree dirigenziali ed i dirigenti, va annotato come tutto il sistema degli obiettivi direzionali assegnati ai dirigenti è definito in coerenza con le indicazioni di cui sopra. In particolare le linee strategiche perseguite nel Piano degli obiettivi dirigenziali sono state:

- sostenere la riorganizzazione delle strutture in base a principi di razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
- promuovere il cambiamento organizzativo avviato con la Riforma Gelmini;
- attrarre maggiori risorse esterne;
- informatizzare, dematerializzare e semplificare i processi di gestione amministrativa;
- valorizzare il patrimonio immobiliare in un'ottica di riqualificazione, risparmio e messa a norma;
- programmare il risparmio e la riqualificazione energetica con attenzione all'impatto ambientale.

In quest'ottica sono state messe in atto azioni e interventi che hanno consentito alla fine del 2013 di raggiungere diversi e importanti risultati nelle aree di intervento di seguito riportate.

1) Innovazioni sul piano gestionale infrastrutturale e logistico:

- a. sono stati accentrati il 100% dei contratti manutentivi cercando di ridurre al minimo i disservizi dal punto di vista della continuità. Tale azione ha coinvolto un numero di risorse umane considerevole. Sono state inoltre espletate tutte le gare possibili per addivenire ad una



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

significativa riduzione dei contratti grazie a misure di accorpamento e razionalizzazione dei servizi.

- b. È stato elaborato un piano di riordino delle partecipate per definire il nuovo assetto gestionale dei soggetti controllati (in house), con particolare riferimento alle modalità di assoggettamento degli stessi alle norme vigenti (acquisti beni e servizi/conferimento incarichi professionali). Inoltre, sono state poste in essere le azioni volte ad assicurare il rispetto della normativa in materia di trasparenza e della normativa in materia di Incompatibilità (adeguamento degli Statuti della fondazione in house).
- c. È stata elaborata la proposta per il nuovo assetto gestionale e regolamentare delle strutture con autonomia di bilancio e supporto agli Organi Accademici nella verifica dei presupposti per l'applicazione dell'art. 25 Statuto di Ateneo.
- d. È stata realizzata l'implementazione dell'Unità di servizio didattico di Campus. I vantaggi conseguiti sono stati principalmente di natura organizzativa, tramite:
 - la messa in atto di azioni di coordinamento e di integrazione tra tutte le strutture e il personale coinvolto nei processi a supporto della didattica e dei servizi agli studenti;
 - l'omogeneizzazione e l'allineamento nelle diverse sedi e nei singoli plessi delle procedure seguite (riconoscimento crediti, piani di studio, bandi di ammissione, promozione offerta didattica della sede) e delle scelte operate sul piano organizzativo e di gestione del personale.

E' stata inoltre realizzata una razionalizzazione degli spazi, con benefici sul piano della logistica, tramite la concentrazione dei servizi didattici in punti unitari di erogazione.

2)Innovazioni sul piano contabile (Riforma contabile richiesta dalla Legge Gelmini):

- a. il 2013 è stato l'anno del passaggio al bilancio unico, con conseguente:
 - definizione dei nuovi modelli di autonomia gestionale delle strutture;
 - ridefinizione degli assetti di responsabilità dei vari cicli contabili e di bilancio;
 - revisione dei regolamenti in materia contabile e definizione delle linee guida per le diverse procedure contabili;
 - adeguamento dei sistemi informativo-contabili ai cambiamenti organizzativo-contabili attuati.Prosegue, inoltre, l'attività di analisi e studio per l'integrazione dei sistemi informativi con il nuovo sistema contabile in contabilità economico-patrimoniale che sarà adottato a partire dal 2015.

3)Formazione

- a. In relazione al rilevante cambiamento organizzativo sono stati svolti interventi di formazione a tutto il personale sul funzionamento del nuovo assetto organizzativo, per fornire una visione di contesto al personale che opera in ateneo in relazione al quadro del riassetto organizzativo e delle logiche sottese. L'attività di formazione svolta sul 2013 è da inquadrarsi in un percorso più ampio previsto per il 2013-2014 di una formazione generalista a tutto il personale sul funzionamento del nuovo assetto di Ateneo, sono stati infatti progettati interventi per la partecipazione di n. 2390 colleghi TA. Il totale del personale formato al 31.12.2013 è di 1159 persone.

4)Ricerca

- a. Sono state portate avanti azioni di consolidamento, sviluppo e diffusione delle iniziative di incentivo alla protezione e valorizzazione della proprietà intellettuale. In particolare, sono stati effettuati incontri presso le strutture CIRI e con tutti i direttori di dipartimento e/o referenti ricerca dei dipartimenti divisi e raggruppati nelle 5 macroaree tematiche e sono stati negoziati oltre 60 casi e raggiunti accordi con 46 committenti diversi.
- b. Sono stati attratti fondi europei da progetti di ricerca per 11,4 milioni di euro (progetti vinti nel 2013).

5)Didattica

- a. Sono state individuate azioni da sviluppare per incrementare la numerosità e la qualità dei tirocini. In particolare, sono state svolte attività di analisi dei punti di debolezza nell'organizzazione, con l'obiettivo di definire soluzioni implementabili attraverso la creazione di un presidio organizzativo. Come risultato, si è osservato come fra il 2012 e il 2013 vi è stato un



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

aumento dei tirocini curriculari inseriti nell'applicativo di circa 1200 tirocini cui vanno aggiunti i tirocini formativi e altri tipi di tirocinio che si registrano dalla verbalizzazione con AlmaEsami.

- b. Nel 2013 è stato ridisegnato il modello di organizzazione di gestione degli spazi didattici - *Sistema Aule*, ossia la riorganizzazione e la razionalizzazione delle attività di programmazione didattica, di prenotazione e di supporto logistico connesse all'uso degli spazi didattici, per un migliore e pieno utilizzo delle aule nel rispetto delle competenze e delle attività a cui è preposta ciascuna Area. La riorganizzazione ha compreso una definizione più puntuale dei compiti e delle modalità di gestione degli spazi didattici, anche al fine di rendere omogenei i livelli di servizio.

6) Internazionalizzazione

- a. Sono state incrementate le entrate da progetti di internazionalizzazione di più del 10% (18.245.000 € del 2013 vs 16.269.000 € del 2012), dopo una attenta analisi e studio delle diverse opportunità di finanziamento e una sensibilizzazione dei dipartimenti, delle scuole e dell'amministrazione generale anche sulla base di una logica di progettualità geografica rispetto alle evidenze risultanti dal documento strategico sull'internazionalizzazione.

7) Processi di informatizzazione

- a. Sono proseguite nel corso del 2013, le attività relative al progetto "segreterie online" consistenti nella dematerializzazione dei processi di sportello per gli studenti e relativi adempimenti normativi. Il sistema Studenti Online ha avuto più di 10 milioni di accessi nel corso del 2013.
- b. Si ricordano, inoltre, il costante aggiornamento delle tecnologie informatiche e i connessi obiettivi di de-materializzazione e messa in sicurezza delle reti.

8) Mobilità e sostenibilità ambientale

- a. È stato approvato il "piano della sostenibilità ambientale 2013-2016", frutto di un complesso lavoro svolto durante l'anno anche in sinergia con alcuni gruppi di ricerca che hanno scelto di lavorare assieme agli uffici per la disamina di alcune tematiche specifiche. Il nuovo Piano della Sostenibilità Ambientale, costituisce uno strumento di programmazione con validità triennale che intende delineare al meglio le condizioni esistenti nei settori Energia, Ambiente e Trasporti, e definire linee di intervento e misure attuabili nel periodo di validità dello stesso Piano.

Il 2013, inoltre, va annotato come un anno particolarmente rilevante per gli impatti sortiti dalla duplice normativa in materia di trasparenza e anti-corruzione che ha comportato adeguamenti di alcuni processi e disciplinari interni. Con riferimento alla materia della trasparenza, il Nucleo di Valutazione ha attestato l'adempimento degli obblighi di legge.

Per quanto riguarda la metodologia usata per la valutazione delle prestazioni dirigenziali è utile precisare che dal 2011 la valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali è articolata come segue:

1. valutazione quantitativa degli obiettivi di risultato (42,5%);
2. valutazione qualitativa delle capacità manageriali e comportamenti organizzativi (42,5%);
3. quota discrezionale meta-comportamentale (15%). E' una quota pesata fino ad un massimo del 15% per consentire di tenere conto delle differenze tra i vari dirigenti in termini di:
 - complessità organizzativa gestita;
 - continuità e costanza di impegno nell'attività manageriale per la gestione dei servizi erogati;
 - complessità relazionale;
 - clima organizzativo.

In particolare la valutazione dei primi due punti, a partire dal 2014, si baserà anche su una selezione delle principali attività che il dirigente dovrà realizzare accanto agli obiettivi dirigenziali. Le attività individuate (dettagliate in un apposito piano) non rappresentano la totalità delle attività correnti di ogni area ma sono selezionate sulla base della rilevanza che hanno sui carichi di lavoro dell'area e in ragione della realizzazione del Piano strategico o del miglioramento dei servizi.

Il Nucleo di Valutazione in data 15 novembre 2011 ha approvato il sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti, chiedendo che la quota discrezionale potesse essere ulteriormente ampliata per evitare che la valutazione dei soli obiettivi specifici compresi nel Piano potesse distogliere i dirigenti dal più ampio apporto riguardante gli obiettivi di Ateneo. Il 20 dicembre 2013 il Nucleo di valutazione ha approvato l'aggiornamento dell'intero Sistema di misurazione e valutazione della performance, contenente anche il sistema di valutazione della performance dirigenziale.



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

g) *altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Si ritiene di aver esposto nei passaggi precedenti, in modo esaustivo, quanto disciplinato dal contratto.

ALLEGATO 2 - RELAZIONE TECNICO- FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEI FONDI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNI 2012-2013-2014 AI SENSI DELL' ARTICOLO 62 DEL CCNL AREA VII UNIVERSITA' DEL 5.3.2008 E DELL'ART. 22 DEL CCNL AREA VII UNIVERSITA' DEL 28.7.2010

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa personale dirigente

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità 2014	senza oneri	con oneri
fondo 2004 cert org contr./ parte fissa (art 1 c189 l 266/05)	196.945,64	272.533,38
incrementi ccnl 04-05 (art. 7 c. 1 alinea 2 e 3)	24.570,00	33.999,97
incrementi ccnl 06-09 (art. 22 c. 1)	29.870,41	41.334,67
incrementi ccnl 08-09 (art. 7 c. 1)	20.855,88	28.860,36
ria personale cessato intero importo (art. 62 c4 p1 ccnl 02-05)	44.853,32	62.068,02
Totale Risorse fisse	317.095,24	438.796,40

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità 2013	senza oneri	con oneri
fondo 2004 cert org contr. / parte fissa (art1 c189 l266/05)	196.945,64	272.533,38
incrementi ccnl 04-05 (art. 7 c. 1 alinea 2 e 3)	24.570,00	33.999,97
incrementi ccnl 06-09 (art. 22 c. 1)	29.870,41	41.334,67
incrementi ccnl 08-09 (art. 7 c. 1)	20.855,88	28.860,36
ria personale cessato intero importo(art. 62 c4 p1 ccnl 02-05)	44.853,32	62.068,02
Totale Risorse fisse	317.095,24	438.796,40

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità 2012	senza oneri	con oneri
fondo 2004 cert org contr. / parte fissa (art1 c189 l266/05)	198.505,64	274.692,11
incrementi ccnl 04-05 (art. 7 c. 1 alinea 2 e 3)	26.208,00	36.266,63
incrementi ccnl 06-09 (art. 22 c. 1)	29.870,41	41.334,67
incrementi ccnl 08-09 (art. 7 c. 1)	20.855,89	28.860,38
ria personale cessato intero importo(art62 c4 p1 ccnl 02-05)	44.853,32	62.068,02
Totale Risorse fisse	320.293,26	443.221,81

Sezione II – Risorse variabili

RISORSE VARIABILI 2014	senza oneri	con oneri
incarichi agg.vi e comp. prof.li (art.62 c.3 l.d ccnl 02-05)	11.201,04	15.500,00
ria pers cess. anno prec mens res.(art.62 c.4 p 2 ccnl 02-05)	0,00	0,00



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

att nuovi serv o incr. dot.org - var (art.62 c.7 ccnl 02-05)	810.703,97	1.121.852,15
decurt. per limite art1 c189 l 266/05 - ris var (2004-10%)	105.744,31	146.328,97
dec fondo/parte variab. limite 2010 (art.9 c.2 bis l.122/10)	0,00	0,00
dec fondo/parte variab. rid prop pers (art.9 c.2 bis l.122/10)	235.890,27	326.424,96
Totale Risorse variabili	480.270,43	664.598,22

RISORSE VARIABILI 2013	senza oneri	con oneri
incarichi agg.vi e comp. prof.li (art.62 c.3 l.d ccnl02-05)	0,00	0,00
ria pers cess. anno prec mens res.(art.62 c.4 p2 ccnl 02-05)	0,00	0,00
att nuovi serv o incr. dot.org - var (art.62 c.7 ccnl02-05)	810.703,97	1.121.852,15
decurt. per limite art1 c189 l266/05 - ris var (2004-10%)	105.744,31	146.328,97
dec fondo/parte variab. limite 2010(art.9 c.2bis l.122/10)	0,00	0,00
dec fondo/parte variab. rid prop pers(art.9 c.2bis l.122/10)	235.890,27	326.424,96
Totale Risorse variabili	469.069,39	649.098,22

RISORSE VARIABILI 2012	senza oneri	con oneri
incarichi agg.vi e comp. prof.li (art.62 c.3 l.d ccnl02-05)	2.167,94	3.000,00
ria pers cess. anno prec mens res.(art.62 c.4 p2 ccnl 02-05)	0,00	0,00
att nuovi serv o incr. dot.org - var (art.62 c.7 ccnl02-05)	805.338,02	1.114.426,75
decurt. per limite art1 c189 l266/05 - ris var (2004-10%)	105.744,31	146.328,97
dec fondo/parte variab. limite 2010(art.9 c.2bis l.122/10)	0,00	0,00
dec fondo/parte variab. rid prop pers(art.9 c.2bis l.122/10)	182.620,26	252.709,92
Totale Risorse variabili	519.141,39	718.387,86

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI 2014	senza oneri	con oneri
decurt. per limite art1 c189 l 266/05 - ris var (2004-10%)	105.744,31	146.328,97
dec fondo/parte variab. limite 2010 (art.9 c.2 bis l.122/10)	0,00	0,00
dec fondo/parte variab. rid prop pers (art.9 c.2 bis l.122/10)	235.890,27	326.424,96

DECURTAZIONI 2013	senza oneri	con oneri
decurt. per limite art1 c189 l266/05 - ris var (2004-10%)	105.744,31	146.328,97
dec fondo/parte variab. limite 2010(art.9 c.2bis l.122/10)	0,00	0,00
dec fondo/parte variab. rid prop pers(art.9 c.2bis l.122/10)	235.890,27	326.424,96

DECURTAZIONI 2012	senza oneri	con oneri
decurt. per limite art1 c189 l266/05 - ris var (2004-10%)	105.744,31	146.328,97
dec fondo/parte variab. limite 2010(art.9 c.2bis l.122/10)	0,00	0,00
dec fondo/parte variab. rid prop pers(art.9 c.2bis l.122/10)	182.620,26	252.709,92

Nel successivo prospetto sono puntualmente illustrate le metodologie utilizzate per la quantificazione delle decurtazioni dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010.

Calcolo fondo massimo **2014** ai sensi della l 122/10



AMMINISTRAZIONE GENERALE
 AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
 UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

Calcolo fondo massimo senza limiti l 122/10	con oneri
totale fondo 2010	1.414.319,58
RIA 2012 x fondo 2014	0,00
totale fondo senza limiti l 122/10	1.414.319,58
1° riduzione art. 9 co. 2 bis - riduzione per limite 2010	con oneri
fondo massimo senza limiti l 122/10	1.414.319,58
1° riduzione art. 9 co. 2 bis - riduzione per limite 2010	0,00
totale fondo con 1°limite art. 9 co. 2 bis l 122/10	1.414.319,58
2° riduzione art. 9 co. 2 bis - riduzione proporzionale al personale	con oneri
incarichi ad interim svolti dai dirigenti	0,00
importo sul quale deve essere applicata la 2° riduzione	1.414.319,58
2° riduzione 23,08% (applicata su importo al netto degli incarichi ad interim e aggiuntivi)	326.424,96
totale fondo con limite art. 9 co. 2 bis L 122/10	1.087.894,62
incarichi aggiuntivi svolti dai dirigenti	15.500,00
Totale fondo massimo 2014	1.103.394,62

Calcolo fondo massimo 2013 ai sensi della L 122/10	
Calcolo fondo massimo senza limiti l 122/10	con oneri
totale fondo 2010	1.414.319,58
RIA 2012 x fondo 2013	0,00
totale fondo senza limiti l 122/10	1.414.319,58
1° riduzione art. 9 co. 2 bis - riduzione per limite 2010	con oneri
fondo massimo senza limiti l 122/10	1.414.319,58
1° riduzione art. 9 co. 2 bis - riduzione per limite 2010	0,00
totale fondo con 1°limite art. 9 co. 2 bis l 122/10	1.414.319,58
2° riduzione art. 9 co. 2 bis - riduzione proporzionale al personale	con oneri
incarichi ad interim svolti dai dirigenti	0,00
incarichi aggiuntivi svolti dai dirigenti	0,00
importo sul quale deve essere applicata la 2° riduzione	1.414.319,58
2° riduzione 23,08% (applicata su importo al netto degli incarichi ad interim e aggiuntivi)	326.424,96
totale fondo con limite art. 9 co. 2 bis L 122/10	1.087.894,62

Calcolo fondo massimo 2012 ai sensi della L 122/10	
Calcolo fondo massimo senza limiti l 122/10	con oneri
totale fondo 2010	1.414.319,58
RIA 2011 x fondo 2012	0,00
totale fondo senza limiti l 122/10	1.414.319,58



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

1° riduzione art. 9 co. 2 bis - riduzione per limite 2010	con oneri
fondo massimo senza limiti l 122/10	1.414.319,58
1° riduzione art. 9 co. 2 bis - riduzione per limite 2010	0,00
totale fondo con 1°limite art. 9 co. 2 bis l 122/10	1.414.319,58
2° riduzione art. 9 co. 2 bis - riduzione proporzionale al personale	con oneri
incarichi ad interim svolti dai dirigenti	3.464,85
incarichi aggiuntivi svolti dai dirigenti	3.000,00
importo sul quale deve essere applicata la 2° riduzione	1.407.854,73
2° riduzione 17,95% (applicata su importo al netto degli incarichi ad interim e aggiuntivi)	252.709,92
totale fondo con limite art. 9 co. 2 bis L 122/10	1.161.609,66

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

ANNO 2014: 438.796,40
ANNO 2013: 438.796,40
ANNO 2012: 443.221,81

b) Totale risorse variabili:

ANNO 2014: 664.598,22
ANNO 2013: 649.098,22
ANNO 2012: 718.387,86

c) Totale Fondo sottoposto a certificazione (a+b):

ANNO 2014: 1.103.394,62
ANNO 2013: 1.087.894,62
ANNO 2012: 1.161.609,66

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna risorsa allocata all'esterno del Fondo.

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 Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per gli anni 2012, 2013 e 2014 l'intero ammontare del Fondo è stato regolato nel CCIL sottoposto a certificazione.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Anno 2014

Retribuzione di posizione*	€ 846.885,60
Retribuzione di risultato	€ 248.759,02



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 7.750,00
TOTALE	€ 1.103.394,62

*La retribuzione di posizione rappresenta il 76,75% del Fondo complessivo.

Anno 2013

Retribuzione di posizione*	€ 846.885,60
Retribuzione di risultato	€ 241.009,02
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 0
TOTALE	€ 1.087.894,62

*La retribuzione di posizione rappresenta il 77,85% del Fondo complessivo.

Anno 2012

Retribuzione di posizione*	€ 831.357,44
Retribuzione di risultato	€ 328.752,23
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 1.500,00
TOTALE	€ 1.161.609,67

*La retribuzione di posizione rappresenta il 71,57% del Fondo complessivo.

Sezione III - (Eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sono presenti 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:

ANNO 2014: 1.103.394,62

ANNO 2013: 1.087.894,62

ANNO 2012: 1.161.609,66

c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0

d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c):

ANNO 2014: 1.103.394,62

ANNO 2013: 1.087.894,62

ANNO 2012: 1.161.609,66

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

Nessuna destinazione allocata all'esterno del Fondo.

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 la copertura della retribuzione di posizione parte fissa del personale dirigente (pari a euro 11.778,61 lordo dipendente pro-capite) previste in ragione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo è stata garantita con risorse stabili del Fondo.

b. *attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

L'ipotesi di CCIL oggetto di certificazione, per quanto riguarda l'erogazione al personale della retribuzione di posizione e di risultato, rispetta i criteri di erogazione previsti dall'art 26 del CCNL dell'Area VII della dirigenza Universitaria del 28.7.2010. In particolare prevede:

4. il rispetto del limite massimo percentuale delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione (85% delle risorse complessive);
5. l'istituzione di 3 fasce di retribuzione di posizione;
6. il rispetto del limite per cui l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di ciascuna posizione;
7. l'istituzione di 4 livelli di merito finalizzati alla valutazione complessiva del raggiungimento degli obiettivi a cui ancorare la retribuzione di risultato del personale dirigente, collocabile, quindi, nei suddetti livelli di merito nella misura del 30% (livello 1), 50% (livelli 2 e 3), 20% (livello 4).

c. *attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):*

Si precisa che per il personale dirigente non è previsto l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

	2010 (anno di rif. L.122/10)	2014	2013	2012
Retribuzione di posizione*	€ 1.071.061,20	€ 846.885,60	€ 846.885,60	€ 831.357,44
Retribuzione di risultato	€ 343.258,38	€ 248.759,02	€ 241.009,02	€ 328.752,23
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 0	€ 7.750,00	€ 0	€ 1.500,00
TOTALE	€ 1.414.319,58	€ 1.103.394,62	€ 1.087.894,62	€ 1.161.609,67



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Nel piano dei conti adottato dall'Amministrazione sono presenti due capitoli finanziari di spesa: uno relativo al fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente a tempo indeterminato e uno per il personale dirigente a tempo determinato. Il totale degli stanziamenti dei due capitoli è pari all'ammontare complessivo del fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente.

In applicazione del principio dell'ultrattività del contratto integrativo, la previsione iniziale viene suddivisa in prenotazioni in modo da individuare in maniera chiara e inequivocabile le somme destinate a ciascun istituto contrattuale.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il sistema di prenotazioni e impegni impostato sui capitoli di Bilancio del trattamento accessorio del personale dirigente consente di verificare la preventiva copertura finanziaria per la spesa di ciascun istituto contrattuale e a consuntivo di valutare l'ammontare effettivamente speso.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

L'importo complessivo delle risorse per l'anno 2014, pari a euro 1.103.394,62 comprensivi di oneri carico ente, trova copertura, in proporzione alla consistenza di ciascun ruolo, nel bilancio di previsione 2014 di Ateneo nei capitoli di seguito indicati:

-F.S. 1.3.3.01 "Fondo accessorio dirigenti a tempo indeterminato" (si precisa che la disponibilità del capitolo sarà integrata a seguito dell'incasso di euro 15.500,00 derivanti da incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti da terzi su designazione dell'Ateneo);

-F.S. 1.3.3.02 "Fondo accessorio dirigenti e Direttore Generale".

L'importo complessivo delle risorse per l'anno 2013, pari a euro 1.087.894,62, trova copertura nel bilancio di Ateneo per il 2013 nei capitoli di seguito indicati:

-F.S. 2.1.5.02 "Dirigenti a tempo indeterminato trattamento accessorio";

-F.S. 2.2.4.02 "Dirigenti e Direttore Amministrativo a tempo determinato trattamento accessorio".

L'importo complessivo delle risorse per l'anno 2012, pari a euro 1.161.609,67 comprensivi di oneri carico ente, trova copertura, in proporzione alla consistenza di ciascun ruolo, nel bilancio 2012 di Ateneo nei capitoli di seguito indicati:

-F.S. 2.1.5.02 "Dirigenti a tempo indeterminato trattamento accessorio";

-F.S. 2.2.4.02 "Dirigenti e Direttore Amministrativo a tempo determinato trattamento accessorio".

Direttore Generale
f.to Giuseppe Colpani