



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "LA SAPIENZA"

Il giorno 03.02.2009 alle ore 10.00, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" si sono riunite nella sala del Senato Accademico per discutere i seguenti punti all'ordine del giorno:

1. Comunicazioni
  - **Contrattazione ex art. 4, comma 1 lettera c) e lettera d), CCNL 05.03.2008 – Area VII della Dirigenza.**
2. Fondi di posizione e di risultato
3. Posizioni dirigenziali
4. Varie ed eventuali

Per l'Amministrazione sono presenti il Prorettore Vicario, il Direttore Amministrativo, il Dirigente la Ripartizione II Personale, il Capo Settore I AA.GG. – Rip. II Personale, il Capo Settore III – Rip. II Personale.

Per la parte sindacale sono presenti i rappresentanti delle OO.SS., CGIL/FLC, Fed. CISL/Università, Fed. ConfSal/Snals/Cisapuni, Dirstat – Assenti UIL PA e CIDA FENDEP.

Il prof. Avallone saluta i presenti, sottolineando che è la prima volta in assoluto che si tratta della contrattazione integrativa del personale dell'area della dirigenza.

Prende la parola il Direttore Amministrativo che relativamente al punto 1) dell'odg: Comunicazioni: informa che è stato tenuto un corso sulla *leadership* che ha visto impegnati i dirigenti per due giorni. Sul punto sottolinea che la formazione inizia dalla dirigenza e ciò deve essere percepito in termini di investimento, anche in relazione al ruolo che si assume. Il Direttore precisa, inoltre, che obiettivo fondamentale dell'Amministrazione è stato quello di creare una squadra, che abbia una visione condivisa di quali siano i disegni complessivi che l'Università si pone a livello strategico, al fine di portarli avanti in maniera compatta. A tal riguardo si attivano, con cadenza quindicinale, delle riunioni con i dirigenti dove vengono affrontate in maniera congiunta le problematiche più urgenti.

In tale direzione il prof. Avallone chiede ai presenti di far pervenire, anche in prossimità della prossima riunione di contrattazione, eventuali osservazioni all'Amministrazione prima della predisposizione del piano di formazione riferito al personale tecnico-amministrativo.

Si passa alla trattazione del punto 2) all'odg: Fondi di posizione e di risultato, il Dott. De Angelis informa che è stato elaborato il fondo della dirigenza partendo dal primo CCNL 94/97 fino alla consistenza attuale corrispondente alle varie determinazioni dei CCNL che si sono succeduti nel tempo. Il fondo dovrà risentire della decurtazione del 10% così come stabilisce l'art. 67, comma 5, legge 133/2008. Le voci relative alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato sono state allocate nel bilancio di previsione 2009 rispettivamente sul conto 1.1.1.7 degli assegni fissi per la retribuzione di posizione per un importo complessivo pari ad €. 597.766,27 e sul conto n. 1.2.2.3 per la retribuzione di risultato per un importo pari ad €. 129.690,73.

Sul punto il Direttore Amministrativo precisa che ci sono attualmente in servizio n. 12 dirigenti, di cui uno in aspettativa senza assegni, mentre sono previste in organico altre posizioni dirigenziali

corrispondenti a n. 19 dirigenti compresi i direttori degli Atenei Federati. La retribuzione di posizione è stata calcolata, secondo il valore di €. 44.832,47, al massimo previsto dal CCNL e corrispondente a n.12 unità di posizioni dirigenziali. Nel momento in cui si metteranno a concorso dei posti di area dirigenziale per la copertura di posti previsti in organico, sicuramente questa indennità dovrà essere rivista alla luce della nuova dotazione organica della dirigenza.

Sull'argomento il Sig. Riosa, rappresentante O.S. Fed. ConfSal/Snals/Cisapuni sottolinea alcune problematiche: 1. si deve arrivare ad un trattamento per il personale dirigente che non sia inferiore rispetto alla situazione passata; 2. la stessa norma stabilisce che vi è un consolidato, quello che interessa capire è se il consolidato sia stato considerato nella ricostruzione del fondo; 3. se si prevedono nuovi dirigenti nel fondo va inserito il costo della nuova posizione.

Il Direttore Amministrativo informa come l'Università "La Sapienza" sia quella che ha il valore assoluto in Italia più basso come rapporto dirigenti/personale tecnico-amministrativo; non si hanno situazioni di personale a contratto se non nel numero di una unità che però è riferita ad un'unità interna. La situazione, invece, era ben diversa alcuni anni fa quando vi erano numerose posizioni dirigenziali a contratto, che determinavano anche un potenziale conflitto sul riconoscimento economico tra il personale dirigente esterno ed il personale dirigente di ruolo, il quale doveva scontare la remunerazione secondo le statuizioni del CCNL. Il Direttore ribadisce l'importanza di avere una situazione sotto questo aspetto "pulita", che deve essere recuperata per quanto concerne l'aspetto della retribuzione di posizione, su cui lo stesso contratto prevede un *range* fra una posizione minima e una posizione massima. Infatti si deve arrivare quanto prima ad una ridefinizione delle posizioni con la relativa pesatura, tenendo conto di quella che è l'effettiva responsabilità, complessità ed autonomia della posizione medesima e, ciò, non solo per ottemperare al dettato normativo ma anche per rispettare un'equità sostanziale in base al principio della meritocrazia, altrimenti si correrebbe il rischio di avere delle potenziali conflittualità.

Il prof. Avallone è sostanzialmente d'accordo con quanto affermato dal Direttore Amministrativo, in quanto in tutte le strutture le posizioni vengono pesate. A tal riguardo è necessario prevedere alcuni parametri semplici per la pesatura delle posizioni, che prendano anche in considerazione la pesatura delle posizioni dirigenziali degli Atenei Federati.

In relazione al punto 3) dell'odg: Posizioni dirigenziali, il Dott. De Angelis, comunica che in tema di retribuzione di posizione la situazione è quella definita dal nucleo di valutazione delle posizioni dirigenziali nel 2001, il quale fece il primo lavoro di pesatura delle posizioni disponendole sullo stesso piano da un punto di vista economico; poi c'erano altre posizioni, intermedie e quella posizionata al piano di base, oggi non più attive. Da alcuni anni, però, con l'introduzione di un primo sistema di valutazione degli obiettivi assegnati al Direttore Amministrativo dagli Organi di Governo dell'Ateneo e dal Direttore stesso riversati a cascata sui dirigenti, si è dato avvio ad una prima differenziazione, sotto il profilo economico, rapportata al raggiungimento dei risultati.

Sul punto il Direttore Amministrativo precisa che gli Organi di Governo individuano gli obiettivi da conseguire, quest'ultimi sono ripartiti fra le varie aree dirigenziali, destinatarie, peraltro, anche di ulteriori obiettivi che si ritengono necessari e strategici per l'amministrazione. Su questi obiettivi viene operata una valutazione a conclusione di ogni esercizio finanziario con la relativa pesatura rilevata per ogni area ed in base alle risultanze che ne conseguono, vengono corrisposte le relative indennità.

Il Dott. De Angelis fa inoltre presente che a seguito dell'assunzione di nuove figure dirigenziali, precedentemente a contratto, si è determinata provvisoriamente per le relative posizioni una retribuzione di posizione calcolata nel suo valore massimo, sia in relazione al valore dei precedenti contratti a termine, sia in relazione alla complessità intrinseca della posizione che già lascia presumere una pesatura elevata.

La Sig.ra Guariniello, rappresentante O.S. FLC/CGIL, chiede alla parte pubblica se nella ridefinizione delle posizioni dirigenziali con la conseguente pesatura delle stesse, sia prevista una

fase interlocutoria, in cui sia assicurato il contraddittorio delle parti ossia se il singolo dirigente possa esprimere eventuali pareri contrastanti sia nel momento di fissazione degli obiettivi, sia nel momento di valutazione degli stessi. Poi chiede all'Amministrazione di informare preventivamente la parte sindacale sul lavoro di pesatura delle posizioni dirigenziali, al fine di una condivisione di intenti.

Il prof. Avallone assicura ai presenti che sui punti analizzati ci sarà una piena condivisione con la parte sindacale e per quanto riguarda la previsione di un contraddittorio, relativamente alla fase di assegnazione degli obiettivi, rileva che non è fattibile una tale previsione in quanto la maggior parte degli obiettivi vengono fissati dagli Organi di Governo; diverso è il discorso della valutazione in cui il contraddittorio può essere previsto.

Le cose devono essere semplici ma i confini devono essere marcati.

A questo punto interviene il Sig. Nalini, rappresentante O.S. DIRSTAT, che espone la posizione del proprio sindacato sugli argomenti trattati. Sottolinea l'importanza dell'informazione ai dirigenti in relazione agli atti generali adottati dall'Amministrazione. Per quanto riguarda le determinazioni sulle posizioni dirigenziali fa presente che le posizioni troppo sperequate sono più un aspetto patologico che un indicatore di buona amministrazione. Infatti laddove c'è una posizione dirigenziale che merita una valutazione bassa vuol dire che quella posizione o va soppressa o va accorpata, dall'altra parte se c'è una posizione eccessivamente complessa si potrebbe prevedere di frazionarla. Quindi sarebbe opportuno determinare una sostanziale uniformità delle posizioni, in cui la differenziazione sia tale da non superare il 10%, del valore economico tra ciascuna delle posizioni medesime.

Sul punto il prof. Avallone sottolinea che l'intento dell'Amministrazione è quello di ridefinire le posizioni dirigenziali dell'Amministrazione Centrale, non prima però di aver definito la problematica degli Atenei Federati ed il rapporto tra Amministrazione Centrale e Atenei Federati, trovando il massimo di sinergia nel rispetto dei ruoli.

Il Direttore Amministrativo fa una rapida sintesi degli argomenti trattati al fine di ribadire le posizioni della parte pubblica: gli obiettivi assegnati dagli organi di governo non sono negoziabili con i dirigenti, tutt'al più può essere rinegoziata la trasversalità fra le singole aree dirigenziali, cioè in che termini le aree della dirigenza interessate partecipano alla realizzazione degli obiettivi e su questo vi è sempre stata una condivisione. Sugli altri obiettivi che assegna direttamente il Direttore Amministrativo c'è sempre una piena sinergia, anzi determinati obiettivi vengono proposti direttamente dai dirigenti.

Sui parametri è opportuno prevedere un sistema semplice; sull'informazione ai dirigenti precisa che i dirigenti sono informati dettagliatamente delle scelte strategiche dell'amministrazione, anzi i dirigenti partecipano attivamente alla predisposizione del bilancio per le aree di competenza. Una volta approvato il bilancio la prima riunione che si fa è proprio quella di informazione sul bilancio che è uno strumento di Governo, che viene condiviso non solo per le aree di riferimento ma anche in termini di trasversalità. Tutti alla fine hanno una conoscenza puntuale di quello che è il risultato di bilancio.

Fa presente che se le posizioni organizzative sono troppe differenziate è più un problema di disegno organizzativo che di responsabilità di dirigenti. Da questo punto di vista si deve rivedere il disegno organizzativo, tenendo conto delle competenze devolute agli Atenei Federati.

Interviene il Sig. Altezza, rappresentante O.S. Fed. ConfSal/Snals/Cisapuni rilevando che in questa fase di rivisitazione delle posizioni organizzative con i conseguenti parametri di pesatura è fondamentale creare un sistema di condivisione di intenti, soprattutto laddove si vanno a definire le posizioni degli Atenei Federati.

A questo punto la riunione si conclude.

**Parte Pubblica**

Prorettore Vicario

Direttore Amministrativo

Dirigente Ripartizione II Personale

Capo Settore I AA.GG. – Rip. II

Capo Settore III Stato giur. ed econ. pers. cat. B C D EP e Dirigenti – Rip. II

**Parte Sindacale**

CGIL/FIc

Fed. CISL Università

Fed. Confsal/Snals/ Cisapuni

Dirstat