

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

ACCORDO SUI CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI - ANNO 2021

- Visto il CCNL normativo 2002 - 2005 economico 2002 – 2003;
- Visto il CCNL normativo 2006 - 2009 economico 2006 – 2007;
- Visto il CCNL economico 2008 -2009;
- Visto il CCNL 2016 - 2018 Area Istruzione e ricerca Dirigenza sottoscritto l'8 luglio 2019;
- Visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 dicembre 2020;
- Visto il Documento integrato di programmazione 2021 – 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2021;
- Vista la certificazione del fondo - anno 2021 - per i dirigenti di II fascia verbale n. 92 del 24 novembre 2021 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti;
- Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta a far data dal 14 luglio 2022 e a seguire fino al 19 luglio 2022 con firme digitali;
- Considerato il parere favorevole alla sottoscrizione dell'accordo, espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, riunitosi in data 19 luglio 2022;
- Vista l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo da parte del Consiglio di Amministrazione in data 20 luglio 2022;

PREMESSO CHE

le risorse disponibili nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia per l'anno **2021** ammontano a:

Totale risorse consolidate anno 2021	340.141
Risorse variabili - Specifiche disposizioni di legge art. 62 c. 3 ccnl 02-05	1.067
Totale FONDO 2021	341.208

per quanto riguarda la retribuzione di posizione sono vigenti le seguenti tre fasce:

- fascia I € 22.565,11

- fascia II €20.565,11
- fascia III €18.565,11

fino all'effettuazione della pesatura delle posizioni a tutti i dirigenti è erogato l'importo corrispondente alla fascia III (€ 18.565,11)

alla retribuzione di posizione è complessivamente destinato un importo di € 222.781,32 corrispondente al valore economico attribuito alle 12 posizioni esistenti, pari al 65,29% del fondo di cui sopra

ai sensi dell'art. 48, comma 3, del ccnl 2016-2018, alla retribuzione di posizione può essere destinato fino all'85% del fondo

l'importo di retribuzione di posizione effettivamente erogato nel 2021 è stato pari a € 170.546

nel corso del 2021 si sono verificati casi di affidamento di incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente

Tutto ciò premesso e con riferimento alla retribuzione di risultato per l'anno 2021

LE PARTI CONCORDANO

A) Fondo: ripartizione teorica tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato

Considerato il valore economico di € 18.565,11 per le 12 posizioni esistenti, vengono destinati alla retribuzione di posizione teorica € 222.781,32; alla retribuzione di risultato teorica sono destinate le risorse determinate per differenza rispetto alla consistenza del fondo.

TOTALE FONDO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
A	B	C=A-B
€ 341.208	€ 222.781,32	€ 118.426,68

E' assicurato il rispetto dei parametri previsti dall'art. 48, comma 3, del ccnl 2016-2018, in merito alla destinazione delle risorse.

B) Retribuzione di posizione e affidamento di incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente

A fronte di una destinazione teorica pari a € 222.781,32, l'importo effettivamente erogato nel 2021 è stato di € 170.546 corrispondente alla valorizzazione di 10 posizioni.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE teorica	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE pagata	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE avanzo teorico

A	B	C=A-B
€ 222.781,32	€ 170.546	€ 52.235,32

Ai sensi dell'art. 27 del ccnl 2002-2005, per i periodi di sostituzione, il trattamento economico del dirigente è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo calcolato sul valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito, con una percentuale tra il 15% e il 25%.

L'avanzo determinatosi, pari a € 52.235,32, consente di procedere in tal senso, secondo i seguenti criteri:

punteggio valutazione complessiva (con declinazione degli obiettivi funzionali della struttura diretta "ad interim")	misura percentuale
fino a 60/100	0%
superiore a 60/100 e fino a 70/100	15%
superiore a 70/100 e fino a 80/100	20%
superiore a 80/100 e fino a 100/100	25%

c) **Retribuzione di posizione: risorse disponibili a consuntivo e loro utilizzo per la retribuzione di risultato**

Ai sensi dell'art. 48, comma 4, del ccnl 2016-2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti alla lettera successiva.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE avanzo teorico	RETRIBUZIONE corrisposta per "interim"	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE residua
A	B	C=A-B
€ 52.235,32	Somme determinate secondo modalità sopra riportate	Risorse utilizzabili per la retribuzione di risultato

d) **Retribuzione di risultato e criteri di attribuzione**

Richiamato l'art. 48, comma 4, del ccnl 2016-2018, alla retribuzione di risultato sono destinate le risorse derivanti dalla ripartizione teorica (pari a € 118.426,68) e quelle che si renderanno disponibili a consuntivo dalla retribuzione di posizione (cfr. lettera C)

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base della valutazione complessiva in centesimi conseguita dai dirigenti, in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Per il 2021, le risorse a disposizione della retribuzione di risultato vengono ripartite tra i dirigenti valutati in base a:

- raggiungimento degli obiettivi funzionali assegnati alla struttura di diretta responsabilità (performance organizzativa dell'area dirigenziale);

- raggiungimento degli obiettivi individuali;
- risultato della performance organizzativa complessiva di Ateneo;
- comportamenti organizzativi posti in essere, tra cui la capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La formula applicata sarà la seguente:

$$\text{compenso individuale} = \frac{\text{totale risorse x (punteggio individuale)}}{\text{totale punti}^*}$$

* il totale punti è costituito dalla somma dei punti ottenuti da tutti i dirigenti come calcolati al numeratore.

E) Differenziazione della retribuzione di risultato

Ai sensi dell'art. 50, comma 3 e comma 5, del ccnl 2016-2018, al fine di una maggiore differenziazione della retribuzione di risultato vengono rispettivamente definite nel 30% la percentuale del comma 3 e nel 10% la percentuale del comma 5.

In applicazione di tale percentuale, al dirigente che ha ottenuto la valutazione più alta, il risultato viene incrementato del 30% rispetto al compenso individuale medio scaturente dalla formula sopra indicata e rideterminato di conseguenza il risultato in proporzione agli altri dirigenti.

Per l'Amministrazione

Delegato del Rettore	Prof.ssa Teresina Torre	Firmato digitalmente
	Dott.ssa Tiziana Bonaceto	Firmato digitalmente

Direttore Generale

Per la Parte Sindacale O.S.

Rappresentante territoriale

FLC CGIL	Dott. Stefano Boero	Firmato digitalmente
-----------------	---------------------	----------------------

CISL FSUR	Sig. Alberto Balletto	_____
------------------	-----------------------	-------

Federazione UIL Scuola RUA Dott.ssa Maria Paola Cammarata

Firmato digitalmente

Snals CONFESAL

Dott.ssa Cinzia Forgia

Firmato digitalmente

Genova, data firma digitale

-