

# UNIVERSITÀ' DEGLI STUDI DI GENOVA

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI CONTRATTI (IPOTESI DI ACCORDO SUI CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI – ANNO 2022)

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	6 luglio 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale e Delegato del Rettore  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): OS FLC CGIL OS CISL FSUR OS UIL-RUA Fed. CONFSAL/SNALS Fed. GILDA UNAMS ANIEF Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) firmatarie OS FLC/CGIL OS UIL- RUA OS ANIEF
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale Dirigente dell'Ateneo
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Retribuzione di risultato dirigenti – anno 2022

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Certificazione dei fondi per la contrattazione integrativa da parte del Collegio dei Revisori dei conti in data 1 dicembre 2022
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	È stato adottato il Piano Integrato previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014 e dalle Linee guida dell'ANVUR adottate con delibera n. 103 del 20.7.2015
	<b>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.</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>La Relazione della Performance relativa all'anno 2021 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009</p>
Eventuali osservazioni		

## Modulo 2

### **Illustrazione dell'accordo e relativa 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 decorrere dal 2006, i fondi per la contrattazione integrativa sono stati limitati nel loro ammontare da numerose disposizioni legislative. Dapprima con l'art. 1, commi 189 e 191 della Legge 266/2005 (Finanziaria per l'anno 2006) così come modificata dalla Legge 133/2008, poi con i limiti imposti dal D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 come modificato dall'art. I comma 456 della Legge n. 147/2013, e, in ultimo, da quelli previsti dall'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 che dispone “...a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche (...) non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”;

Tenuto conto di tali norme e di quanto previsto dal D.lgs. 150/2009 n. 150 (Attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche e integrazioni, nel rispetto delle

disposizioni contrattuali vigenti, le risorse disponibili per l'anno 2022, come da relazione tecnico-finanziaria per la costituzione dei fondi di contrattazione integrativa 2022 dell'Università degli Studi di Genova, risultano:

Totale risorse consolidate anno 2022	340.582
Risorse variabili - Specifiche disposizioni di legge art. 62 c. 3 ccnl 02-05	626
<b>Totale FONDO 2022</b>	<b>341.208</b>

Inoltre, le fonti in materia di retribuzione di posizione e di risultato riferite al personale dirigente di seconda fascia, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, cui bisogna far riferimento ai fini dell'attribuzione delle risorse, sono le seguenti:

- D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ed in particolare l'art. 24 "Trattamento economico";
- CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Istruzione Ricerca triennio 2016-2018 sottoscritto l'8 luglio 2019 e il CCNL 2002-2005 sottoscritto in data 5 marzo 2008 per le parti ancora vigenti;
- certificazione del fondo, anno 2022, per i dirigenti di II fascia verbale n. 17 del 1° dicembre 2022 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 dicembre 2020 (atteso che, per il ciclo della performance 2022 è stato confermato l'uso del Sistema e Misurazione della Performance in uso nel 2021);
- Documento integrato di programmazione 2022 – 2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2022.

Tutto ciò premesso, di seguito si illustrano i passaggi relativi alla quantificazione delle risorse disponibili e ai criteri di distribuzione della retribuzione di risultato.

### **Risorse disponibili**

Per l'anno 2022 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, calibrato su 11 posizioni dirigenziali esistenti, ammonta ad € 341.208, così suddiviso:

TOTALE FONDO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
A	B	C=A-B
€ 341.208	€ 204.216,21	€ 136.991,79

In applicazione dell'art. 48, comma 3, del CCNL 08.07.2019, alla retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. Conseguentemente alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse complessive del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

### **Retribuzione di posizione**

Con riferimento alla retribuzione di posizione, per l'anno 2022, la stessa è stata attribuita ai Dirigenti secondo i criteri fissati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 aprile 2013, il quale dispone che alle fasce assegnate a ciascuna Area Dirigenziale e CeDIA sono attribuiti i seguenti valori economici:

	Parte variabile	Parte fissa	<b>Complessiva</b>
Fascia I	10.000,00	€ 12.565,11	<b>€ 22.565,11</b>
Fascia II	8.000,00	€ 12.565,11	<b>€ 20.565,11</b>
Fascia III	6.000,00	€ 12.565,11	<b>€ 18.565,11</b>

A tutti i dirigenti, essendo collocati in Fascia III, è stato erogato l'importo corrispondente alla suddetta fascia (€ 18.565,11).

Si precisa che, a fronte di un importo complessivo destinato alla retribuzione di posizione pari ad € 204.216,21 (vd tabella), l'importo complessivo effettivamente erogato ammonta ad un totale pari a € 142.411,34, in quanto n. 3 posizioni dirigenziali <sup>1</sup>non risultavano computabili ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione.

In considerazione di ciò, le risorse destinate alla retribuzione di posizione che a consuntivo risultano ancora disponibili ammontano ad € 61.804,87, secondo il seguente schema:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE erogata	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE residua
A	B	C=A-B
€ 204.216,21	€ 142.411,34	€ 61.804,87

Come disposto dall'art.48, comma 4, CCNL 2016-2018 eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione

<sup>1</sup> 2022 in aspettativa: Giannone, Picasso  
2022 cessazione: Gambelli in data 01.05.2022

integrativa di cui all'art. 7, comma 1, lett. b).

## Retribuzione di risultato

In considerazione di quanto illustrato sopra, le risorse totali effettivamente utilizzabili per la retribuzione di risultato ammontano complessivamente ad € 198.797,00, secondo il seguente schema:

RETRIBUZIONE DI RISULTATO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE RESIDUA, che confluisce in retribuzione di risultato <i>ex art. 48, c. 4 CCNL 2016-2018</i>	RETRIBUZIONE DI RISULTATO COMPLESSIVA EROGABILE	In
A	B	C=A+B	
€ 136.991,79	€ 61.804,87	€ 198.797,00	

primo luogo, ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato, occorre considerare la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato per affidamento di incarichi *ad interim* o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente.

A riguardo, l'art. 27, commi 3 e 4, CCNL 05.03.2008 dispone che nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico *ad interim*. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.

Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, deve essere integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito.

In applicazione dell'art. 27, commi 3 e 4, del CCNL 05.03.2008, è stato contrattato che il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, venga corrisposto secondo i seguenti criteri:

punteggio valutazione complessiva (con declinazione degli obiettivi funzionali della struttura diretta " <i>ad interim</i> ")	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%

Una volta attribuite le quote aggiuntive di retribuzione di risultato per affidamento di incarichi *ad interim* o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente secondo il criterio sopra descritto, le risorse rimanenti saranno utilizzate per la corresponsione della restante parte di retribuzione di risultato.

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 approvato il 23.12.2020 e riconfermato per il 2022 il 27.01.2022 e, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Per il 2022, 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.

Si evidenzia come la contrattazione integrativa abbia dato applicazione all'art. 50 del CCNL riferito alla differenziazione della retribuzione di risultato, fissando la percentuale massima di dirigenti (10%) a cui attribuire la maggiorazione, stabilita nella percentuale del 30% aggiuntivo rispetto al compenso individuale medio riconosciuto come retribuzione di risultato.

Attraverso il collegamento tra valutazione ed erogazione del trattamento accessorio, il contratto integrativo in argomento risulta coerente con gli strumenti di programmazione gestionale ed è volto a incentivare l'apporto di ciascun dirigente al conseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo.

IL DIRIGENTE DELL'AREA PERSONALE  
Dott.ssa PAOLA MORINI  
*Firmato digitalmente*