



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

ACCORDO SUI CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI - ANNO 2022

PREMESSE

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ed in particolare l'art. 24 "Trattamento economico";

VISTO il D. Lgs. 27/10/2009 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;

VISTO l'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";

VISTO il 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;

VISTA la 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;

VISTO il 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);

VISTO il Documento integrato di programmazione 2022 – 2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2022;

Visto e considerato tutto ciò, le parti concordano quanto segue:

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione e durata del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Genova con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato (in seguito "dirigenti").

2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si riferisce alle materie indicate nei successivi articoli, ha validità ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato riferita all'anno 2022 e conserva la sua efficacia sino alla stipula del nuovo.

Art. 2 – Risorse disponibili

1. 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

2. 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.

Art. 3 – 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	Complessiva
Fascia I	10.000,00	€ 12.565,11	€ 22.565,11
Fascia II	8.000,00	€ 12.565,11	€ 20.565,11
Fascia III	6.000,00	€ 12.565,11	€ 18.565,11

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 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 POSIZIONE	DI	RETRIBUZIONE POSIZIONE erogata	DI	RETRIBUZIONE POSIZIONE residua	DI
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 integrativa di cui all'art. 7, comma 1, lett. b).

¹ 2022 in aspettativa: Giannone, Picasso
2022 cessazione: Gambelli in data 01.05.2022

Art. 4 – Retribuzione di risultato

1. In considerazione di quanto illustrato all'art.3, le risorse totali effettivamente utilizzabili per la retribuzione di risultato ammontano complessivamente ad € 198.797,00, secondo il seguente schema:

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

2. In 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, il trattamento economico complessivo del dirigente viene 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.

3. 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:

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

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

5. Differenziazione della retribuzione di risultato

L'art. 50 CCNL 2016-2018 dispone che la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Al fine di definire i criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, in conformità all'art.50, comma 3, CCNL 2016-2018, si dispone che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio *pro-capite* delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.

In applicazione di tale comma, i dirigenti che hanno ottenuto la valutazione più alta riceveranno un incremento del 30% rispetto al compenso individuale medio scaturente dalla formula sopra indicata; di conseguenza, l'importo della retribuzione di risultato destinato agli altri dirigenti sarà rideterminato proporzionalmente.

In applicazione dell'art. 50, comma 5, del CCNL 2016-2018, il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi dell'art.50, comma 3, CCNL 2016-2018 è attribuito al 10% dei dirigenti valutati.

Art. 6 - Disposizioni transitorie e finali

1. L'efficacia del presente Contratto Collettivo Integrativo è subordinata all'acquisizione del parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40 bis del d. lgs. n. 165/2001 e all'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.
2. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva certificata annualmente dal Collegio dei Revisori dei Conti.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.
4. Le clausole del contratto collettivo integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del CCI conforme con il dettato legislativo e contrattuale.
5. I singoli contratti individuali di incarico dirigenziale sottoscritti prima della stipula del presente accordo sono adeguati automaticamente ai valori indicati agli articoli precedenti.
6. Dalla data di validità del presente accordo sono disapplicate le disposizioni contenute in ogni altra precedente disciplina di Ateneo che regoli le materie previste dal presente accordo.

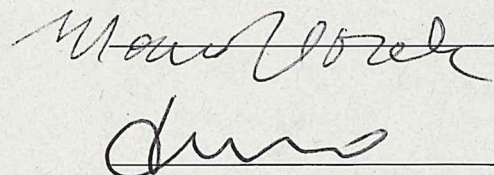
Art. 7 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente accordo, le Parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la singola clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Per l'Amministrazione

Delegato del Rettore Prof. Marco Novella

Direttore Generale Dott.ssa Tiziana Bonaceto

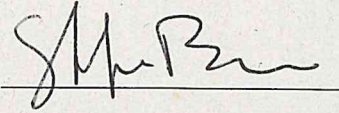


Per la Parte Sindacale

O.S. Rappresentante territoriale

FLC CGIL

Dott. Stefano Boero



CISL FSUR

Sig. Alberto Balletto

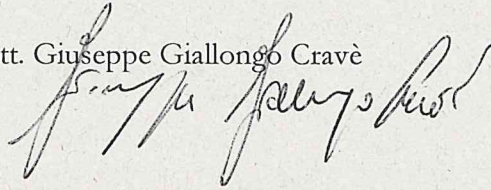
Federazione UIL Scuola RUA Dott.ssa Maria Paola Cammarata

Snals CONFESAL Dott.ssa Cinzia Forgia

Federazione GILDA UNAMS Dott. Massimo Argenziano

ANIEF

Dott. Giuseppe Giallongo Cravè



Genova, 27/07/2023

