



Università di Genova

ACCORDO SULLA REVISIONE DEI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2023 LIMITATAMENTE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP

- Visto l'Accordo sui criteri di distribuzione del trattamento accessorio e sull'utilizzo del Fondo risorse decentrate - anno 2023 (Rep. n. 306 del 2024), sottoscritto tra le Parti tra dicembre 2023 e gennaio 2024, in particolare il **punto 2) CRITERI DI DISTRIBUZIONE - Lettere A) Premi correlati alla performance organizzativa, B) Premi correlati alla Performance individuale e I) Retribuzione di risultato personale di categoria EP;**
- Visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23.11.2022, previo parere del Nucleo di Valutazione in funzione di OIV;
- Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato dal CDA nella seduta del 31 gennaio 2023, aggiornato previa approvazione nella seduta del CDA del 19 luglio 2023;
- Visto il DDG n. 3235 del 25.07.2022 recante il testo dell' "Atto di Organizzazione Amministrativa e Tecnica" in vigore dal 1.1.2023, modificato dal DDG 5687 del 22.12.2022;
- Visto il DDG n. 3960 del 26.09.2022 relativo alla pesatura delle Aree Dirigenziali e dei Servizi della Direzione Generale;
- Visto il DDG n. 4342 dell'11.10.2022 relativo alla pesatura di altre posizioni e funzioni;
- Visto il DDG n. 4777 del 4.11.2022 relativo alla pesatura di posizioni e funzioni per le categorie B-C-D;
- Considerato che per l'anno 2023 non sono stati assegnati obiettivi individuali e di gruppo e che pertanto gli stessi sono stati sostituiti, come indicato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e nel PIAO, dal risultato della media ponderata della performance organizzativa di struttura (70%) e di Ateneo (30%);
- Considerato che il risultato complessivo della performance organizzativa di Ateneo per il 2023 è pari al 76,02%;
- Considerato che il risultato della performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo per l'anno 2023 si attesta su una forbice che va da un minimo di 55,09 ad un massimo di 98,75, con una media con la performance di Ateneo che oscilla dai 65,56 a 87,39;
- Ritenuta l'opportunità di mitigare, in via di prima applicazione delle novità contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023, la forbice performativa delle strutture, in considerazione del risultato complessivo di Ateneo raggiunto, nel rispetto in ogni caso delle risorse concordate e fissate nell'Accordo sui criteri di distribuzione del trattamento accessorio e sull'utilizzo del fondo risorse decentrate relativo all'anno 2023 sopracitato;

- Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta dal 15/07/2024 – 17/07/2024;
- Visto il parere positivo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, come da verbale n. 21 del 22 luglio 2024;
- Vista l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo da parte del Consiglio di Amministrazione in data 23.07.2024;

LA PARTE PUBBLICA E LA PARTE SINDACALE CONCORDANO

esclusivamente per l' anno 2023, impregiudicati gli accordi futuri nonché le necessarie interlocuzioni tecniche anche sui temi del Sistema di misurazione e valutazione della performance e della Programmazione del reclutamento, di revisionare, per i motivi indicati nelle premesse e fermo restando il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente per l'anno 2023, i criteri di distribuzione dei compensi assegnati ai punteggi di performance individuale ed organizzativa di cui all'Accordo sui criteri di distribuzione del trattamento accessorio e sull'utilizzo del fondo risorse decentrate relativo all'anno 2023, anch'esso indicato in premessa, come **di seguito indicato:**

CRITERI DI DISTRIBUZIONE

A) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Ai dipendenti, per il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi previsti dal PIAO è attribuito un compenso proporzionale alla media (convenzionalmente PO) di:

- risultato della performance organizzativa dell'area dirigenziale o della struttura fondamentale
- risultato della performance organizzativa complessiva dell'Ateneo come definita dal Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023.

L'assegnazione dei compensi a ciascun dipendente avviene secondo la collocazione del risultato conseguito nelle fasce riportate nella sottoindicata tabella:

Performance organizzativa		
Fascia	Punteggio ai fini dell'attribuzione della Performance organizzativa	Valore dell'importo da corrispondere
90<100	95	—
75<89	85	705 €
55<74	75	623 €
50<54	55	—
0<49	0	—

0	0	—
---	---	---

In caso di trasferimento in corso d'anno, si terrà conto, quale struttura di riferimento, di quella nella quale il dipendente ha lavorato per il maggior numero di giorni.

2. In caso di assegnazione contemporanea a più strutture il compenso sarà attribuito proporzionalmente all'assegnazione alla struttura.
3. Ai dipendenti che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2023 verrà corrisposto l'importo di € 20.
4. Ai dipendenti che abbiano conseguito, ai sensi del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, una valutazione negativa non è attribuito alcun compenso.
5. Le risorse rimanenti saranno distribuite a ciascun dipendente proporzionalmente alla fascia di appartenenza.

B) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse vengono ripartite tra i dipendenti in base alla valutazione (media competenze organizzative e risultato raggiunto espressa in centesimi e attribuita al dipendente secondo la procedura prevista dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance*) (convenzionalmente PI)
2. Soltanto a tali fini, al personale la cui valutazione è superiore al 96° percentile, viene attribuito un punteggio pari al 130% della valutazione media di tutto il personale.
3. La distribuzione delle risorse avviene per ciascun dipendente a seconda della collocazione del risultato di performance individuale nelle fasce indicate nella tabella sottoriportata:

Performance individuale		
Fascia	Punteggio ai fini dell'attribuzione della Performance individuale	Valore dell'importo da corrispondere
90<100	95	180 €
85<89	90	170 €
70<84	85	160 €
50<69	70	130 €
0<49	0	—
0	0	—

4. Ai dipendenti che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2023 verrà corrisposto l'importo di € 20.
5. Ai dipendenti che abbiano conseguito, ai sensi del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, una valutazione negativa non è attribuito alcun compenso.
6. Le risorse rimanenti saranno distribuite a ciascun dipendente proporzionalmente alla fascia di appartenenza.

I) RETRIBUZIONE DI RISULTATO PERSONALE DI CATEGORIA EP

1. La percentuale di retribuzione di risultato (retribuzione di risultato teorica) è pari al 10% di quella di posizione in godimento.
2. La retribuzione di risultato effettivamente spettante sarà pari al prodotto della retribuzione di risultato teorica e della valutazione come definita dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance* nell'anno vigente, salvo un aumento del 30% per personale la cui valutazione è superiore al 96° percentile.
3. L'assegnazione dei compensi a ciascun dipendente avviene secondo la collocazione del risultato conseguito nelle fasce riportate nella sottoindicata tabella:

Retribuzione di risultato Cat. EP	
Fascia	Punteggio ai fini dell'attribuzione della Retribuzione di risultato
90<100	95
85<89	90
70<84	85
50<69	70
0<49	0
0	0

4. Ai dipendenti di categoria EP che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2023 verrà corrisposto un importo pari a € 150.
5. Le risorse rimanenti saranno distribuite a ciascun dipendente proporzionalmente alla retribuzione di risultato e alla fascia di appartenenza.

Genova, data firma digitale

Per l'Amministrazione

Delegato del Rettore Prof. Marco Novella _____

Direttore Generale Dott.ssa Tiziana Bonaceto _____

Per la Parte Sindacale

RSU

Componente

Sig.ra Fausta Antonia Ardito _____

Dott. Massimo Argenziano _____

Dott. Stefano Boero _____

Dott.ssa Antonella Bonfà _____

Sig. Roberto Bruzzone _____

Sig. Gabriele Cerro _____

Sig. Alberto Demergasso _____

Dott.ssa Antonella Ferrando _____

Dott.ssa Cinzia Forgia _____

Dott.ssa Irene Guerrini _____

Dott.ssa Antonietta Guglielmucci _____

Dott.ssa Nadia Risso _____

Dott. Daniele Severini _____

Sig.ra Carmen Spisa _____

Sig. Andrea Traverso _____

O.S.

Rappresentante territoriale

FLC CGIL Dott. Stefano Boero _____

CISL FSUR Sig. Alberto Balletto _____

Snals CONFESAL Dott.ssa Cinzia Forgia _____

Federazione GILDA UNAMS Dott. Massimo Argenziano _____

ANIEF _____

DICHIARAZIONE RSU

La RSU ritiene che la stretta tempistica dei confronti sul sistema di valutazione, in cui si è manifestato da parte sindacale ogni perplessità, e il completamento dell'iter formale, non possano giustificare l'adozione e il mantenimento da parte dell'Amministrazione di un sistema che sta dimostrando tutta la sua insufficienza. La parte sindacale, quindi, sottoscrive il presente accordo con l'unico scopo di consentire la distribuzione delle risorse economiche pur ritenendo non corretti i criteri adottati per individuare la performance individuale, in quanto slegati da espliciti obiettivi individuali o di gruppo e da elementi precisi di raccordo tra il contributo individuale del Personale e la Performance organizzativa, anch'essa, peraltro, rilevata attraverso indicatori non coerenti con l'ambito lavorativo di riferimento.

La Parte sindacale ritiene dirimente e prioritario un confronto perché l'Amministrazione, unica responsabile di tali atti, proceda nel modificare l'attuale sistema di valutazione e nel definire una attenta programmazione del Personale e delle Progressioni tra le Aree.

La sottoscrizione lascia impregiudicati i diritti del Personale e della rappresentanza di agire in tutela delle proprie legittime posizioni per ogni fine relativo al procedimento e agli esiti della valutazione.

Sig.ra Fausta Antonia Ardito

Dott. Massimo Argenziano

Dott. Stefano Boero

Dott.ssa Antonella Bonfà

Sig. Roberto Bruzzone

Sig. Gabriele Cerro

Sig. Alberto Demergasso

Dott.ssa Antonella Ferrando

Dott.ssa Cinzia Forgia

Dott.ssa Irene Guerrini

Dott.ssa Antonietta Guglielmucci

Dott.ssa Nadia Risso

Dott. Daniele Severini

Sig.ra Carmen Spisa

Sig. Andrea Traverso

DICHIARAZIONE DELLA PARTE PUBBLICA

La Parte Pubblica accoglie la richiesta della Parte Sindacale di procedere alla revisione dell'accordo sui criteri di distribuzione del trattamento accessorio anno 2023, già sottoscritto, ribadendo che l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) si è svolto secondo le previste procedure (confronto sindacale, parere positivo del Nucleo di Valutazione, approvazione del Consiglio di Amministrazione) e in modo trasparente, così come la gestione del ciclo della performance e la trattativa sindacale sui menzionati criteri.

In particolare, per l'aggiornamento 2023 del SMVP (novembre 2022), in sede di confronto sindacale l'Amministrazione ha avanzato, segnalandola specificamente, la proposta di inserire pesi per gli elementi della performance individuale già presenti a partire dal SMVP 2020 (competenze organizzative, obiettivi individuali e di gruppo, performance organizzativa della struttura e di Ateneo), senza ricevere osservazioni sul punto, non pervenute neppure in occasione della successiva richiesta di proposte di modifica (luglio 2023) o del confronto sull'aggiornamento 2024 (novembre 2023).

Nel PIAO 2023-2025 e nella Circolare n. 9 del 1.2.2023 è stato evidenziato che, come previsto dal SMVP, per l'anno non erano assegnati obiettivi individuali o di gruppo.

A partire dal 22.12.2023, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale hanno sottoscritto l'Accordo sui criteri di distribuzione del trattamento accessorio 2023 che prevede la distribuzione dei compensi relativi alla performance individuale in base alla valutazione (media competenze organizzative e risultato raggiunto secondo la procedura prevista dal SMVP).

Infine, il 21 e 22.5.2024, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno approvato la Relazione sulla Performance 2023, validata dal Nucleo di Valutazione il 3.6.2024. Il grado di raggiungimento degli obiettivi 2023 risulta paragonabile a quello della Relazione 2022 pubblicata a giugno 2023.

Ciò premesso, la Parte Pubblica si dichiara disponibile, come negli anni precedenti, ad un ampio confronto, nell'ambito di quanto previsto dal vigente CCNL 2019-2021, per modificare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a partire dal prossimo anno e a tenere conto della diversa definizione dei compensi per la valutazione previsti dallo stesso CCNL (art. 120, comma 2, lett. a) rispetto a quella del CCNL 2016-2018 (art. 64, comma 2, lett. b), in sede di accordo per il trattamento accessorio 2024.

Prof. Marco Novella

Dott.ssa Tiziana Bonaceto
