

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO SUI CRITERI DI
DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI –
ANNO 2025**

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

Data di sottoscrizione	22 luglio 2026
Periodo temporale di vigenza	2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore alle relazioni sindacali - Prof. Marco Novella Direttore Generale – Dott.ssa Emma Maria Ernesta Varasio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): OS FLC CGIL OS CISL FSUR OS UIL-RUA Fed. CONFSAL/SNALS Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) firmatarie OS FLC/CGIL OS UIL- RUA
Soggetti destinatari	Personale dirigente dell'Ateneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Retribuzione di risultato dirigenti – anno 2025

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Certificazione dei fondi per la contrattazione integrativa da parte del Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 34 in data 5 dicembre 2025
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Secondo il D.L n. 80 del 9 giugno 2021 convertito dalla L. 113/2021 e il successivo DPR 81 del 24 giugno 2022 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione) sono confluiti nel Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO), tra gli altri, i Piani relativi a diversi ambiti, tra cui performance e prevenzione della corruzione e trasparenza. Il PIAO 2025-2027 è stato approvato nella seduta del 29 gennaio 2025 e aggiornato in sede di monitoraggio nella seduta del 23 luglio 2025. Sono assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. La Relazione della Performance relativa all'anno 2025 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 maggio 2026. Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 5 giugno 2026. Pubblicata in data 9 giugno 2026
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 con Legge 122/2010 come modificato dall'art. 1 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 2025, come da relazione tecnico-finanziaria per la costituzione dei fondi di contrattazione integrativa 2025 dell'Università degli Studi di Genova, risultano le seguenti:

FONDO DIRIGENTI 2025	Lordo dipendente	oneri c.a. 37,7%	TOTALE
a) FONDO DIRIGENTI risorse consolidate (al netto versamento al bilancio dello Stato)	357.807	134.893	492.700
b) FONDO DIRIGENTI - risorse variabili	1.912	721	2.633
Totale (a+b)	359.719	135.614	495.333
Ributuzione di posizione 2025 liquidata nel 2025 -aggiornata al mese di novembre 2025	157.677	59.444	217.121
Risorse necessarie a bilancio al 30/11/2025			278.212
DISPONIBILE SU VOCE COAN 04.01.02.01.03.01 (Fondo per il trattamento accessorio ai dirigenti al 30/11/2025)			286.745
			8.534

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, e in particolare l'art. 24 "Trattamento economico";
- CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Istruzione Ricerca 2002-2005 sottoscritto in data 5 marzo 2008, per le parti ancora vigenti;
- CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Istruzione Ricerca triennio 2019-2021 sottoscritto il 7 agosto 2024;
- certificazione del fondo, anno 2025, per i dirigenti di II fascia da parte del Collegio dei Revisori dei Conti (verbale n. 34 del 5 dicembre 2025);
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2024;
- Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027.

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 2025 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, calibrato su 10 posizioni dirigenziali esistenti, ammonta ad € 359.719,00, così suddiviso:

TOTALE FONDO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE "TEORICA"	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
A	B	C=A-B
€ 359.719,00	€ 217.451,10	€ 142.267,90

In applicazione dell'art. 36, comma 3, del CCNL 7.8.204, 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 2025, 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 (aggiornata dal CCNL 2019-2021)	Complessiva
Fascia I	10.000,00	€ 13.345,11	€ 23.345,11
Fascia II	8.000,00	€ 13.345,11	€ 21.345,11
Fascia III	6.000,00	€ 13.345,11	€ 19.345,11

In applicazione del DDG n. 6372/2024, a n. 4 dirigenti collocati in Fascia I è stato erogato l'importo corrispondente alla suddetta fascia (€ 23.345,11) e a n. 4 dirigenti collocati in Fascia II è stato erogato l'importo corrispondente alla suddetta fascia (€ 21.345,11). Per i due dirigenti collocati in aspettativa per ricoprire incarichi dirigenziali presso altre Amministrazioni, ai meri fini del calcolo della retribuzione di posizione "teorica", è stato considerato l'importo corrispondente alla fascia III (€ 19.345,11).

Si precisa che, a fronte di un importo complessivo teorico destinato alla retribuzione di posizione pari a € 217.451,10 (vd tabella), l'importo complessivo effettivamente erogato ammonta ad un totale pari a € 173.110,42 in quanto le posizioni dirigenziali ricoperte dai due dirigenti collocati in aspettativa non risultavano computabili ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione, e 1 dirigente di fascia 1 ha assunto servizio il 13 marzo 2025.

In considerazione di ciò, le risorse destinate alla retribuzione di posizione che a consuntivo risultano ancora disponibili ammontano ad € 44.340,68 secondo il seguente schema:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE "TEORICA"	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE erogata 2025	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DISPONIBILE
A	B	C=A-B
€ 217.451,10	€ 173.110,42	€ 44.340,68

Come disposto dall'art. 36, comma 4, CCNL 2019-2021 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.

Retribuzione di risultato

In considerazione di quanto illustrato all'art. 3, le risorse totali effettivamente utilizzabili per la retribuzione di risultato ammontano complessivamente ad € 186.608,58, secondo il seguente schema:

RETRIBUZIONE DI RISULTATO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE RESIDUA, che confluisce in retribuzione di risultato <i>ex art. 36, c. 4 CCNL 2019-2021</i>	RETRIBUZIONE DI RISULTATO COMPLESSIVA EROGABILE
A	B	C=A+B
€ 142.267,90	€ 44.340,68	€ 186.608,58

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.

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 18 dicembre 2024, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Per il 2025, 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) che ricomprendono gli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità, ove presenti (36%);

- raggiungimento degli obiettivi individuali (20%);
- contributo fornito con i propri comportamenti al raggiungimento degli obiettivi di Ateneo; capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi; altri comportamenti organizzativi (44%).

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.*

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. 21, comma 3, CCNL 2019-2021, 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. 21 comma 5, del CCNL 2019-2021, il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi dell'art.21, comma 3, CCNL 2019-2021 è attribuito al 10% dei dirigenti valutati.

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)

