



UNIVERSITÀ
di VERONA

Direzione
GENERALE

**IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE – anno 2021**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1

Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	09/11/2021
Periodo temporale di vigenza	01/01/2021 - 31/12/2021
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Prof. Roberto GIACOBazzi – Prorettore Vicario Dott. Federico GALLO – Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLC CGIL, CISL SCUOLA, U.I.L. Fed. Scuola RUA, SNALS CONFAL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL SCUOLA, FLC CGIL.
Soggetti destinatari	Personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università di Verona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il CCI tratta le seguenti materie: la retribuzione di posizione, la retribuzione di risultato e gli incarichi aggiuntivi nonché quelli ad interim o di reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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	È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno? Non previsto
		Nel caso in cui l'organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: ----
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, il Piano Integrato della Performance della struttura gestionale 2021 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/01/2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, il Piano di prevenzione della corruzione e Programma per la trasparenza e l'integrità è stato adottato per il triennio 2021-2023 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23/04/2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì per l'anno 2020, dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 18/6/2021.		



MODULO 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (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)

Con riferimento all'ipotesi di Contratto collettivo integrativo per l'anno 2021, sottoscritto in data 09/11/2021, le risorse destinate al "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente" (d'ora in avanti Fondo) ammontano a complessivi € 349.756,31 lordo dipendente, pari ad € 483.971,16 lordo ente.

Sezione n. 1 – Analisi degli istituti

L'Amministrazione, ha avviato la contrattazione integrativa sulle materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 45 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 7 comma 1 del CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca dell'08/07/2019.

A. Retribuzione di posizione

Per la retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 6 Aree Dirigenziali attualmente esistenti pari a € 249.390,66 lordo dipendente.

Rispetto al valore delle risorse complessive del Fondo, la percentuale è pari al 71,3%.

Come previsto dall'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.

La retribuzione di posizione è articolata in 4 fasce, il cui importo è di seguito specificato:

Tipologia incarico	Fascia	Retribuzione Posizione parte <u>fissa</u> annuale (da CCNL)	Retribuzione Posizione parte <u>variabile</u> annuale	Totale Retribuzione di Posizione
Incarico di Direzione	I	12.565,11 €	31.000,00 €	43.565,11 €
	II	12.565,11 €	29.000,00 €	41.565,11 €
	III	12.565,11 €	27.000,00 €	39.565,11 €
Incarico esclusivo di studio e ricerca	IV	12.565,11 €	20.000,00 €	32.565,11 €

B. Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (d'ora in avanti SMVP) adottato dall'Ateneo e in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance.

In conformità a quanto previsto dall'art. 50 del CCNL 08/07/2019, l'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire soltanto a seguito del conseguimento di una valutazione positiva che, in base al SMVP dell'Ateneo è pari almeno a 60/100.

In caso di valutazione positiva, l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può essere inferiore al 20% e superiore al 36% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, salvo nei casi espressamente previsti nell'ipotesi di CCI e comunque nei limiti delle risorse disponibili del Fondo.

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo stabilisce che al dirigente che ricopre l'incarico di Direttore Generale Vicario, al dirigente Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e al dirigente Responsabile della Transizione Digitale è riconosciuta per ciascuna fattispecie una retribuzione di risultato aggiuntiva del 7%, in proporzione alla valutazione complessiva conseguita dal dirigente secondo il SMVP.

Rispetto al valore delle risorse complessive del Fondo, la percentuale della retribuzione di risultato è pari al 28,5%.

C. Progetto di Ateneo Mappatura dei processi

L'art. 1 comma 870 della Legge 30 dicembre 2020 n 178 prevede: "In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19 [...] i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo,



nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo.

Per l'anno 2021 come previsto dal Piano strategico di Ateneo e dal Piano Integrato della Performance 2020-2022 prosegue l'attività di analisi della struttura organizzativa dell'Ateneo attraverso il progetto "Mappatura dei processi", ovvero la declinazione delle varie attività poste in essere all'interno delle strutture gestionali (amministrative, tecniche, biblioteche, laboratori etc.) in cui è articolato l'Ateneo dal punto di vista organizzativo.

L'ipotesi di CCI stabilisce di utilizzare i risparmi dei buoni pasto non erogati ai dirigenti nell'anno 2020, pari a complessivi € 1.296,11 (€ 1.719,94 lordo ente) per assegnare a ciascun dirigente una quota una tantum legata alla realizzazione della mappatura dei processi delle strutture gestionali per l'anno 2021 pari a € 250,00 lordo dipendente, in aggiunta alla retribuzione di risultato eventualmente spettante ed in proporzione alla valutazione conseguita secondo il SMVP.

La retribuzione di risultato erogata per tale progetto non incide sul rispetto dei limiti massimi posti dall'articolo 4 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo.

D. Incarichi aggiuntivi

Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dell'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività definito dall'art. 24, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001 e dall'art. 52, comma 2, del CCNL 05/03/2008.

Pertanto gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo non sono oggetto di ulteriore remunerazione rispetto a quanto previsto dall'art. 52, comma 1 del CCNL 05/03/08.

L'ipotesi di CCI stabilisce che ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 05/03/08, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo o su designazione dello stesso, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono sul fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001. L'ipotesi di CCI stabilisce inoltre che ai dirigenti interessati dallo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 50% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

E. Incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente

Secondo quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 05/03/2008 nell'ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'Area Dirigenziale può essere affidata ad un altro dirigente con un incarico ad interim.

Durante il periodo di sostituzione il dirigente continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento e in applicazione dell'art. 27, commi 3 e 4, del CCNL 05/03/2008, il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato di un ulteriore importo del 20% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito. La percentuale viene definita nel decreto di incarico. L'ipotesi di CCI stabilisce che l'integrazione si applica soltanto ove l'incarico sia stato ricoperto per un periodo superiore a tre mesi e comunque tenuto conto della disponibilità del fondo. La retribuzione di risultato erogata per tale incarico non incide sul rispetto dei limiti massimi posti dall'articolo 4 dell'Ipotesi di CCI.

Sezione 2 – Meritocrazia e Premialità

L'ipotesi di CCI in oggetto risulta coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previste dalla normativa vigente nonché dallo stesso CCNL del 08/07/2019.

L'erogazione della retribuzione di risultato al personale dirigente avviene in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ateneo e in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/01/2021.



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO 1

Costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente anno 2021

È doveroso premettere che l'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 dispone che "...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".

Pertanto, l'importo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti per l'anno 2016 assurge a valore-limite di riferimento per la determinazione delle risorse di competenza dell'anno 2021.

Tutte le cifre esposte nel presente MODULO 1 trovano una rappresentazione completa e analitica nella Relazione tecnica di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2021 allegata al Decreto n. 1073/2021 del 11/02/2021 alla quale si fa un puntuale rinvio. Il Collegio dei Revisori dei conti ha certificato positivamente il Fondo per l'anno 2021 con verbale n. 2 del 21/2/2021.

Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Come previsto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012, avente ad oggetto "schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, co. 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)", nella presente sezione sono state elencate tutte le **risorse di carattere incrementale** che hanno determinato la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2021:

Questa voce ammonta a € **470.542,82** (inclusi oneri a carico dell'Ente).

Incrementi contrattuali

In questa sezione sono state inserite poste con carattere di certezza e stabilità previste dal CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 del 5 marzo 2008. Le poste valorizzate nell'anno in esame sono:

- *R.I.A. personale cessato misura intera (art. 62, c. 3 lettera a) e c.4, CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 del 5 marzo 2008)*: questa voce del Fondo è alimentata dalla Retribuzione Individuale di Anzianità (R.I.A.) in misura intera, compresa la quota di tredicesima mensilità, del personale dirigente cessato nel corso del 2020 e non utilizzate nell'anno stesso. Per il 2021 l'importo ammonta a € **238,32** (inclusi oneri a carico dell'Ente).

Sezione 2 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità non soggette al limite

In questa sezione si riportano quelle risorse che non rilevano ai fini della verifica del rispetto del limite posto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017:

- incremento di un importo pari allo 1,7% del Monte Salari 2015. L'importo di cui all'art. 47, comma 2 CCNL 2016-18 è quantificato in complessivi € **11.708,40** (inclusi oneri a carico dell'Ente). Tali risorse già certificate dal Collegio dei Revisori con verbale n. 2/2021 concorrono agli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 45, comma 5 e, per l'intera parte residua, sono destinati alla retribuzione di risultato.

Sezione 3 – Risorse variabili sottoposte al limite legislativo

Le risorse variabili comprendono poste che, non avendo carattere di certezza e stabilità, possono subire variazioni negli anni. Per l'anno 2021 vengono valorizzate le poste di seguito indicate.

Risorse variabili sottoposte a limite legislativo

- *Ratei R.I.A. cessati anno precedente (art. 62, c. 3, lettera a e c. 4), CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 del 5 marzo 2008)*: questa voce comprende la quota di risorse non confluita nel Fondo (per le mensilità residue alla data di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima) della R.I.A. non corrisposta nell'anno di cessazione al personale dirigente cessato. Per il 2021 l'importo ammonta a € **238,32** (inclusi oneri a carico dell'Ente) essendo il dirigente cessato il 1/1/2020.



Sezione 4 - Risorse variabili non sottoposte a limite legislativo

In questa sezione sono indicate quelle risorse che non rilevano ai fini della verifica del rispetto del limite posto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017:

- 1) Risparmi di spesa accertati sul fondo 2020 a conclusione delle operazioni di liquidazione delle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti (art. 25, comma 2, CCNL 28/10/2010): € 67.706,07 oneri inclusi.

	Descrizione	Importo senza oneri c\Ente	Importo +oneri c\Ente
A	Fondo retribuzione e risultato anno 2020 - certificato dal Collegio dei Revisori (verbale n. 10 del 27/7/2020)	€ 348.460,20	€ 482.251,22
B	Retribuzione di posizione anno 2020	€ 232.008,62	€ 322.182,50
C	Retribuzione di risultato anno 2020	€ 69.024,98	€ 91.596,15
D	Retribuzione non liquidata per valutazione non piena	€ 577,62	€ 766,50
E	RESIDUO (A-B-C-D)	€ 46.848,98	€ 67.706,07

Come rappresentato nella tabella sopra si evidenzia che il residuo pari a € 67.706,07 è al netto della quota pari ad € 766,50 inclusi oneri a carico dell'ente quale economia di bilancio relativa alla retribuzione di risultato non corrisposta rispetto alla quota pari al 30% (percentuale massima) del valore della retribuzione di posizione percepita.

Nello specifico, le risorse variabili (pari a € 67.706,07 oneri inclusi) si riferiscono a risparmi di spesa accertati sul **fondo 2020** (a conclusione delle operazioni di liquidazione delle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti in esito al processo di valutazione dei risultati raggiunti) così suddivisi:

- € 11.889,59 Risparmio posizione dirigenziale non coperta per 2 mesi (retribuzione di posizione e di risultato). Tale posizione non è stata coperta dal 1/1/2020 al 28/02/2020;
- € 55.816,48 somma relativa alla retribuzione di risultato prevista nel fondo non utilizzata nell'anno 2020, in quanto per il medesimo anno la retribuzione di risultato massima erogabile a ciascun dirigente era pari al 30% della retribuzione posizione.

Tutti gli importi sono comprensivi degli oneri a carico dell'Ente.

Le somme non spese nell'anno 2020 pari a € 67.706,07 (inclusi gli oneri c/E) **vengono portate in economia di bilancio.**

- 2) Risorse Legge di Bilancio (art.1 comma 870 della Legge 30 dicembre 2020 n 178): questa voce comprende i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo. Tali risorse hanno finanziato nel 2021, nell'ambito della contrattazione integrativa, i trattamenti economici accessori, ovvero agli istituti del welfare integrativo, in deroga a quanto disposto dall'art. 23, c. 2, del D.lgs 75/17.

Per il 2021 l'importo ammonta a € **1.719,94** (inclusi oneri a carico dell'Ente). Tale importo verrà utilizzato come specificato nella Relazione Illustrativa Modulo 2 al punto C "Mappatura dei processi".

Sezione 5 – Decurtazioni del fondo

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente per l'anno 2021 è stato decurtato dell'importo di € **476,63** inclusi oneri a carico dell'Ente (corrispondente alla R.I.A personale cessato in misura intera e alla R.I.A. per le mensilità residue alla data di cessazione) per non superare l'importo del Fondo certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti per l'anno 2016 che assurge a valore-limite di riferimento per la determinazione delle risorse di competenza dell'anno 2021.

Sezione 6 – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente al Fondo



Sezione 7 – Sintesi della composizione delle risorse disponibili nel fondo per l'anno 2021

	Descrizione	Importo senza oneri c\Ente	Importo +oneri c\Ente
A	Fondo retribuzione e risultato anno 2020 - certificato dal Collegio dei Revisori (verbale n. 10/2020)	€ 339.742,11	€ 470.542,82
B	Incrementi stabili : RIA personale cessato 2020 ex art. 62 c.4 CCNL 05.03.2008 (b.e. 2002-2003)	€ 177,45	€ 238,32
C	Risorse variabili : Ratei RIA pers. cess. anno precedente ex art. 62 c. 3. Lett. a) CCNL 5.03.2008 (b.e. 2002-2003)	€ 177,45	€ 238,32
D	Totale incrementi risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità non soggette al limite incrementi CCNL 2016-2018 1,7% MS 2015 (extra limite 2016)	€ 8.718,09	€ 11.708,40
E	Risorse Legge di Bilancio (art.1 comma 870 della Legge 30 dicembre 2020 n 178): risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020 non soggetti al limite	€ 1.296,11	€ 1.719,94
F	Totale decurtazioni operate (B+C)	-€ 354,90	-€ 476,63
G	TOTALE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE (A+B+C+D+E+F) certificate dal Collegio dei Revisori (verbale n. 2/2021)	€ 349.756,31	€ 483.971,16

NOTA ESPLICATIVA: l'importo indicato alla lettera A risulta già comprensivo della decurtazione del 10% operata ai sensi dell'art. 1 co. 189 della l. 266/2005 così come modificata dall'art. 67 c. 5 del d.l. 78/2010

MODULO 2

Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Sezione 1 - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto collettivo integrativo sottoposto a certificazione

Non prevista

Sezione 2 - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto collettivo integrativo personale Dirigente

Per l'anno 2021 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ammonta ad € 349.756,31 lordo dipendente, pari ad € 483.971,16 lordo ente. Per la retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 6 Aree Dirigenziali attualmente esistenti pari a € 249.390,66 lordo dipendente, € 345.106,80 lordo ente.

Per la retribuzione di risultato l'importo è pari a € 99.805,42 lordo dipendente € 132.441,79 lordo ente.

Sezione 3 – Eventuali destinazioni ancora da regolare

Non sussistono destinazioni ancora da regolare

Sezione 4 - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

SINTESI DEFINIZIONE POSTE FONDO ACCESSORIO 2021			
	Descrizione	Importo senza oneri c/Ente	Importo con oneri c/Ente
A	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione	€ -	€ -
B	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto	€ 349.756,31	€ 483.971,16
C	Totale destinazioni vincolate		
D	Totale destinazioni ancora da regolare	€ -	€ -
	TOTALE (A+B+C+D)	€ 349.756,31	€ 483.971,16

Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non pertinente



Sezione 6 – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

Punto a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia la copertura della retribuzione di posizione del personale dirigente con risorse stabili del Fondo.

Punto b) attestazione del rispetto di attribuzione selettiva di incentivi economici

L'ipotesi di CCI oggetto di certificazione, per l'erogazione al personale della retribuzione di posizione e di risultato rispetta i criteri di previsti dal CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 del 08/07/2019. In particolare l'ipotesi di CCI prevede:

- l'istituzione di 4 fasce di retribuzione di posizione;
- la previsione di 6 livelli di merito correlati alla valutazione complessiva, a ciascuno dei quali corrisponde una % da erogare a titolo di retribuzione di risultato in relazione alla retribuzione di posizione percepita.

Punto c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

Per il personale dirigente non è previsto l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

MODULO 3

Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – schema di sintesi della costituzione del fondo per il trattamento economico accessorio anno 2021 e confronto con il corrispondente fondo certificato per l'anno 2020 e valore limite 2016

A - Fondo retribuzione e risultato Dirigenti	2020	2021	diff 2021/2020:
TOTALE risorse Fondo retribuzione e risultato sottoposte al limite 2016	€ 470.542,82	€ 470.542,82	€ -

Il valore del Fondo retribuzione e risultato per i dirigenti pari a € 470.542,82, certificato per l'anno 2021 coincide con il valore limite del Fondo 2016 certificato dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 4/2016.

Tabella 2 - schema di sintesi della destinazione delle poste del fondo per il trattamento economico accessorio del personale della cat. dirigenziale - anno 2021 e confronto con il corrispondente fondo per l'anno 2020

Descrizione	2021 Importo con oneri	2020 Importo con oneri	2021 vs 2020
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione	€ -	€ -	€ -
Totale destinazioni vincolate	€ -	€ -	€ -
Retribuzione di Posizione	€ 345.106,80	€ 332.398,61	€ 12.708,18
Retribuzione di Risultato	€ 137.144,43	€ 149.852,61	-€ 12.708,18
Mappatura dei processi	€ 1.719,94	€ -	€ 1.719,94
TOTALE DESTINAZIONI DEL FONDO REGOLATE DAL CCI	€ 483.971,16	€ 482.251,22	€ 1.719,94
Totale destinazioni ancora da regolare	€ -	€ -	€ -
Totale destinazione poste del fondo	€ 483.971,16	€ 482.251,22	€ 1.719,94

MODULO 4

Sezione 1 – Rispetto del vincolo art. 48, comma 3 del CCNL 2016-2018 – Anno 2020

L'art. 48 comma 3 del CCNL 2016-2018 del 8 luglio 2019 prevede: "Alla retribuzione di posizione di cui al comma 2 è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 47".



Si segnala che tale limite è stato rispettato in quanto l'ammontare complessivo erogato per la retribuzione di posizione nell'anno 2020 è stato pari a € 322.182,50 (inclusi oneri a carico dell'Ente) corrispondente al **66,81%** del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione di risultato che è pari a € 482.251,22 (inclusi oneri a carico dell'Ente).

Retribuzione di posizione dei Dirigenti dell'Università di Verona ANNO 2020					
Nominativo	Incarico	Fascia	Retribuzione di posizione Parte Fissa	Retribuzione di posizione Parte Variabile	Totale retribuzione di posizione
BIANCO Giovanni	Dirigente della Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.565,08	€ 27.469,44	€ 40.034,52
FELDT Maja Laetitia	Dirigente della Direzione Didattica e Servizio agli studenti	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.565,08	€ 27.469,44	€ 40.034,52
NALESSO Elena	Dirigente della Direzione Tecnica e Logistica	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.565,08	€ 27.469,44	€ 40.034,52
NIFOSI' Giuseppe	Dirigente della Direzione Amministrazione e Finanza	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.565,08	€ 27.469,44	€ 40.034,52
SILVESTRI Elisa*	Dirigente della Direzione Affari Istituzionali e Legali	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.565,08	€ 25.943,36	€ 38.508,44
RUCCI Marco**	Dirigente della Direzione Risorse Umane	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 10.470,90	€ 22.891,20	€ 33.362,10
				Totale	€ 232.008,62
				Oneri	€ 90.173,88
				Totale con oneri	€ 322.182,50

*in aspettativa dal 12 al 31 gennaio 2020 con incarico di Direttore Generale facente funzioni

** in servizio dal 1.3.2020

Sezione 2 – Rispetto del vincolo art. 50, comma 1 del CCNL 2016-2018 – Anno 2020

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.

La performance individuale del personale dirigente per l'anno 2020 è stata validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 18 giugno 2021 e approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 29 giugno 2021. Il livello di differenziazione della valutazione per è rappresentato dalla seguente tabella:

Distribuzione per fasce di punteggio		
Range	n.	Incidenza %
Valore ≥ 95%	5	83,33
Valore ≥ 90% < 95%	1	16,67
Valore ≥ 85% < 90%	-	-
Valore ≥ 80% < 85%	-	-
Valore ≥ 70% < 80%	-	-
Valore ≥ 60% < 70%	-	-

Gli effetti economici derivanti dalla differenziazione delle valutazioni sulla retribuzione individuale di risultato sono illustrati nella seguente tabella:

Retribuzione di risultato dei Dirigenti dell'Università di Verona ANNO 2020				
Nominativo	Incarico	Fascia	Retribuzione di risultato erogata	Importo massimo Retribuzione di risultato
BIANCO Giovanni	Dirigente della Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.010,36	Importo massimo teorico pari al 30% della retribuzione di posizione: € 12.010,36
FELDT Maja Laetitia	Dirigente della Direzione Didattica e Servizio agli studenti	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.010,36	Importo massimo teorico pari al 30% della retribuzione di posizione: € 12.010,36
NALESSO Elena	Dirigente della Direzione Tecnica e Logistica	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.010,36	Importo massimo teorico pari al 30% della retribuzione di posizione: € 12.010,36
NIFOSI' Giuseppe	Dirigente della Direzione Amministrazione e Finanza	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.010,36	Importo massimo teorico pari al 30% della retribuzione di posizione: € 12.010,36
SILVESTRI Elisa	Dirigente della Direzione Affari Istituzionali e Legali	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 10.974,91	Importo massimo teorico pari al 30% della retribuzione di posizione: € 12.010,36
RUCCI Marco	Dirigente della Direzione Risorse Umane	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 10.008,63	Importo massimo teorico pari al 30% della retribuzione di posizione: € 12.010,36
			Totale	€ 69.024,98
			Totale con oneri	€ 91.596,14

*in aspettativa dal 12 al 31 gennaio 2020 con incarico di Direttore Generale facente funzioni

** in servizio dal 1.3.2020



MODULO 5

Sezione 1 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Il sistema contabile adottato dall'Università di Verona, sia in sede di stanziamento previsionale, che durante l'intero processo di gestione, assicura la verifica del rispetto della sostenibilità degli oneri finanziari destinati alla retribuzione di posizione e risultato per il personale dirigente.

Sezione 2 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Gli stanziamenti previsti nel bilancio unico per l'anno 2021 presentano una capienza sufficiente per garantire la copertura degli oneri destinati alla retribuzione di risultato e posizione per il personale dirigente così come determinati nel relativo ammontare dall'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo per l'anno 2021.

IL DIRETTORE GENERALE
Federico Gallo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Federico Gallo'.

