Prot. n. 0112190 del 26/10/2026 - [AOO: USGEUNI] Contratti 7620/2026

Università di Genova

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI - ANNO 2025

PREMESSE

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i., e 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 s.m.i.;

VISTO l'art. 23, co. 2 del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75 (*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*), 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 2019-2021 sottoscritto il 7 agosto 2024 e il CCNL 2002-2005 sottoscritto in data 5 marzo 2008 per le parti ancora vigenti;

VISTO il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2024

VISTO il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 approvato nella seduta del 29 gennaio 2025 e aggiornato in sede di monitoraggio nella seduta del 23 luglio 2025;

VISTO il DDG n. 2124 del 30 aprile 2024 di pesatura delle aree dirigenziali per il triennio 2023 – 2025;

VISTO il DDG n. 6372 del 30 dicembre 2024, recante l'Atto di organizzazione amministrativa e tecnica vigente dal 1.1.2025, in cui sono previste n. 10 aree dirigenziali (tra cui l'Area Direzionale, al cui capo è posto il Direttore Generale);

CONSIDERATO che nell'anno 2025 hanno prestato effettivo servizio n. 8 dirigenti (7 per l'intero anno e 1 per 9 mesi e 18 giorni) e che n. 2 dirigenti risultano nell'organico dell'Ateneo ma sono stati posti in aspettativa per ricoprire incarichi dirigenziali presso altre Amministrazioni;

VISTE la Relazione tecnico-finanziaria per la costituzione dei fondi di contrattazione integrativa per i dirigenti di II fascia del 28.11.2025 nonché la certificazione del fondo - anno 2025 - per i dirigenti di II

fascia di cui al verbale n. 34 del 5 dicembre 2025 del Collegio dei Revisori dei Conti, pari a un importo lordo dipendente di € 359.719,00;
VISTA l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo da parte del Consiglio di Amministrazione in data 24 settembre 2026;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Art. 1 - Campo di applicazione e validità

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 2025, e conserva la sua efficacia sino alla stipula del nuovo.

Art. 2 – Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato

1. Le Parti si danno atto che il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia (di seguito "**il Fondo**") è costituito annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione in applicazione del quadro legislativo e contrattuale vigente, e successivamente sottoposto al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università ai fini della prescritta certificazione.
2. In applicazione dell'art. 36, comma 3, del CCNL 7.8.2024, alla retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del Fondo. Conseguentemente, alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse complessive del Fondo.
3. 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,** e in forza di quanto stabilito al comma 2 è 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

La cifra di € 217.451,10 relativa alla retribuzione di posizione "teorica" indicata nella precedente tabella risulta dalla somma delle retribuzioni di posizione erogate a n. 4 dirigenti collocati in Fascia I (€ 23.345,11)

e delle retribuzioni di posizione erogate e a n. 4 dirigenti collocati in Fascia II (€ 21.345,11), come indicato al successivo articolo 3. Per le posizioni dirigenziali ricoperte da due dirigenti di ruolo 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).

Art. 3 – Retribuzione di posizione

1. 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 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**

2. 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).

3. Si precisa che, a fronte di un importo complessivo teorico destinato alla retribuzione di posizione pari ad € 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.

4. 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
A	B	C=A-B
€ 217.451,10	€ 173.110,42	€ 44.340,68

5. 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 di cui all'art. 8, comma 1, lett. b).

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 € 186.608,58, secondo il seguente schema:

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

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.

3. 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.

4. 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.

5. 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 "*ad interim*")	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%

6. 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.

7. 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.

8. 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.

Art. 5 -Differenziazione della retribuzione di risultato

1. L'art. 21 CCNL 2019-2021 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

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 4, 6 e 7.

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.

Genova, data ultima firma digitale

MARCO NOVELLA
06.10.2026
20:20:10
UTC

Per l'Amministrazione:

Delegato del Rettore Prof. Marco Novella

Direttore Generale Dott.ssa Emma Varasio

Università di Genova
EMMA MARIA ERNESTA VARASIO
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA
20.10.2026 13:11:52
GMT+02:00

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 CONFSAL	Dott.ssa Cinzia Forgia

STEFANO BOERO
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA
06.10.2026
13:36:50
GMT+02:00

MARIA PAOLA CAMMARATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA
06.10.2026
12:07:46
GMT+02:00