



**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE**

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	26/10/2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 - 31/12/2025 per la parte normativa 01/01/2022 - 31/12/2022 per la parte economica
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 CONFESAL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC CGIL.
Soggetti destinatari	Personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università di Verona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e 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 2022 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/01/2022.
		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 2022-2024 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/01/2022.
		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 2021, dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 24/06/2022.



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 2022, sottoscritto in data 26/10/2022, le risorse destinate al "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente" (d'ora in avanti Fondo) ammontano a complessivi € 348.460,20 lordo dipendente, pari ad € 482.251,22 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. 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.

D. 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 25/01/2022.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO 1

Costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente anno 2022

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 2022.

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 2022 allegata al Decreto n. 169/2022 del 14/01/2022 alla quale si fa un puntuale rinvio. Il Collegio dei Revisori dei conti ha certificato positivamente il Fondo per l'anno 2022 con verbale n. 1 del 24/01/2022.

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 2022:



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

Incrementi contrattuali

Nessuna voce relativa alla presente sezione.

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. 1/2022 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 2022 vengono valorizzate le poste di seguito indicate.

Risorse variabili sottoposte a limite legislativo

Nessuna voce relativa alla presente sezione.

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: sono arrivata qui

- 1) Risparmi di spesa accertati sul fondo 2021 a conclusione delle operazioni di liquidazione delle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti (art. 25, comma 2, CCNL 28/10/2010): € 83.857,96 oneri inclusi.

	Descrizione	Importo senza oneri c\Ente	Importo +oneri c\Ente
A	Fondo retribuzione e risultato anno 2021 - certificato dal Collegio dei Revisori (verbale n. 2 del 21/2/2021)	€ 349.756,31	€ 483.971,16
B	Retribuzione di posizione anno 2021	€ 207.825,60	€ 287.589,07
C	Retribuzione di risultato anno 2021	€ 83.545,88	€ 110.865,38
D	Progetto di Ateneo - Mappatura processi	€ 1.250,00	€ 1.658,75
E	RESIDUO (A-B-C-D)	€ 57.134,83	€ 83.857,96

Nello specifico, le risorse variabili (pari a € 83.857,96 oneri inclusi) si riferiscono a risparmi di spesa accertati sul **fondo 2021** (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:

- € 77.374,30 Risparmio posizione dirigenziale non coperta per 12 mesi (retribuzione di posizione e di risultato). Tale posizione non è stata coperta dal 1/1/2021 al 31/12/2021;
- € 6.483,67 somma relativa alla retribuzione di risultato prevista nel fondo non utilizzata nell'anno 2021, in quanto per il medesimo anno la retribuzione di risultato massima erogabile a ciascun dirigente era pari al 36% della retribuzione posizione in coerenza a quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2021 art. 4 comma 4, 5 e 6.

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

Le somme non spese nell'anno 2021 pari a € 83.857,96 (inclusi gli oneri c/E) **vengono portate in economia di bilancio.**

Sezione 5 – Decurtazioni del fondo

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente per l'anno 2022 coincide con il Fondo 2016. Non sono previste, pertanto, decurtazioni del Fondo 2022.

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 2022

	Descrizione	Importo senza oneri c\Ente	Importo +oneri c\Ente
A	Fondo retribuzione e risultato anno 2021 - certificato dal Collegio dei Revisori (verbale n. 2/2022)	€ 339.742,11	€ 470.542,82
B	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
C	Totale incrementi avente natura variabile	€ -	€ -
D	Totale decurtazioni operate	€ -	€ -
E	TOTALE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE (A+B+C+D) certificate dal Collegio dei Revisori (verbale n. 1/2022)	€ 348.460,20	€ 482.251,22

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 2022 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ammonta ad € 348.460,20 lordo dipendente, pari ad € 482.251,22 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 € 99.069,54 lordo dipendente € 137.144,00 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 2022			
	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	€ 348.460,20	€ 482.251,22
C	Totale destinazioni vincolate		
D	Totale destinazioni ancora da regolare	€ -	€ -
	TOTALE (A+B+C+D)	€ 348.460,20	€ 482.251,22

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 2022 e confronto con il corrispondente fondo certificato per l'anno 2021 e valore limite 2016

A - Fondo retribuzione e risultato Dirigenti	2021	2022	diff 2022/2021
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 2022 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 2022 e confronto con il corrispondente fondo per l'anno 2021

Descrizione	2022	2021	2022 vs 2021
	Importo con oneri	Importo con oneri	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione	€ -	€ -	€ -
Totale destinazioni vincolate	€ -	€ -	€ -
Retribuzione di Posizione	€ 345.106,80	€ 345.106,80	€ -
Retribuzione di Risultato	€ 137.144,43	€ 137.144,43	€ -
Mappatura dei processi	€ -	€ 1.719,94	-€ 1.719,94
TOTALE DESTINAZIONI DEL FONDO REGOLATE DAL CCI	€ 482.251,22	€ 483.971,16	-€ 1.719,94
Totale destinazioni ancora da regolare	€ -	€ -	€ -
Totale destinazione poste del fondo	€ 482.251,22	€ 483.971,16	-€ 1.719,94

MODULO 4

RISPETTO VINCOLI CCNL ANNO 2021 – RISULTANZE EROGAZIONE FONDO ANNO PRECEDENTE

Sezione 1 – Rispetto del vincolo art. 48, comma 3 del CCNL 2016-2018 – Anno 2021

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 2021** è stato pari a € 287.589,07 (inclusi oneri a carico dell'Ente) corrispondente al **59,42%** 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 2021					
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	€ 29.000,04	€ 41.565,12
FELDT Maja Laetitia	Dirigente della Direzione Offerta Formativa, Servizi e Segreterie Studenti	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.565,08	€ 29.000,04	€ 41.565,12
NALESSO Elena	Dirigente della Direzione Tecnica Gare - Acquisti e Logistica	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.565,08	€ 29.000,04	€ 41.565,12
NIFOSI Giuseppe	Dirigente della Direzione Risorse Finanziarie	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.565,08	€ 29.000,04	€ 41.565,12
SILVESTRI Elisa	Dirigente della Direzione Affari Istituzionali	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 12.565,08	€ 29.000,04	€ 41.565,12
RUCCI Marco*	Dirigente della Direzione Risorse Umane	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
				Totale	€ 207.825,60
*in aspettativa dal 1 gennaio al 31 dicembre 2021				Oneri	€ 79.763,47
				Totale con oneri	€ 287.589,07

Sezione 2 – Rispetto del vincolo art. 50, comma 1 del CCNL 2016-2018 – Anno 2021

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 2021 è stata validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 24 giugno 2022 e approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 28 giugno 2022. Il livello di differenziazione della valutazione per è rappresentato dalla seguente tabella:

Distribuzione per punteggio		
Range	n.	Incidenza %
Valore = 100%	3	60
Valore = 99,50%	1	20
Valore = 98,50%	1	20

Gli effetti economici derivanti dalla differenziazione delle valutazioni sulla retribuzione individuale di risultato, come previsto dal vigente SMVP, sono illustrati nella seguente tabella:

Distribuzione per fasce di punteggio		
Range	n.	Incidenza %
Valore ≥ 95%	5	100
Valore ≥ 90% < 95%	-	-
Valore ≥ 85% < 90%	-	-
Valore ≥ 80% < 85%	-	-
Valore ≥ 70% < 80%	-	-
Valore ≥ 60% < 70%	-	-



Retribuzione di risultato dei Dirigenti dell'Università di Verona ANNO 2021				
Nominativo	Incarico	Fascia	Retribuzione di risultato erogata	Importo massimo Retribuzione di risultato comprensivo della quota aggiuntiva art. 4 comma 4,5 e 6 CCI 2021
BIANCO Giovanni	Dirigente della Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 17.873,00	Importo massimo teorico pari al 36% della retribuzione di posizione + 7% quota aggiuntiva - Responsabile della Transizione Digitale
FELDT Maja Laetiti	Dirigente della Direzione Offerta Formativa, Servizi e Segreterie Studenti	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 14.963,44	Importo massimo teorico pari al 36% della retribuzione di posizione
NALESSO Elena	Dirigente della Direzione Tecnica Gare - Acquisti e Logistica	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 14.963,44	Importo massimo teorico pari al 36% della retribuzione di posizione
NIFOSI Giuseppe	Dirigente della Direzione Risorse Finanziarie	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 14.963,44	Importo massimo teorico pari al 36% della retribuzione di posizione
SILVESTRI Elisa	Dirigente della Direzione Affari Istituzionali	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 20.782,56	Importo massimo teorico pari al 36% +7% quota aggiuntiva - Incarico di Direttore Generale Vicario +7% quota aggiuntiva - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RUCCI Marco *	Dirigente della Direzione Riisorse Umane	I fascia (massima sistema UNIVR)	€ 0,00	
			Totale	€ 83.545,88
*in aspettativa dal 1 gennaio al 31 dicembre 2021			Totale con oneri	€ 110.865,38

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 2022 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 2022.

IL DIRETTORE GENERALE
Federico Gallo