



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

COORDINAMENTO DELLE FUNZIONI DIREZIONALI DI PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

Il Direttore Generale

Decreto n. 1513

Anno 2022

Prot. n. 266342

VISTO l'art. 21 comma 1 del D.lgs. 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017 che stabilisce che *"ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse [...], può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza"*;

VISTO il CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca Triennio 2016-2018, siglato l'8 luglio 2019, di riferimento per il personale Dirigente;

VISTO il Contratto Integrativo Dirigenti (CID), siglato il 3 dicembre 2020;

TENUTO CONTO che nel trattamento accessorio del personale Dirigente è prevista anche la corresponsione del bonus delle eccellenze per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 50, commi 3 e 4, CCNL Area Istruzione e Ricerca 8 luglio 2019, come regolato dall'art. 5 del CID precedentemente citato;

CONSIDERATO CHE l'erogazione del predetto bonus prevede che *"ai dirigenti che conseguono la valutazione più elevata in base al sistema di valutazione del merito di cui all'art. 4, comma 3 del presente accordo, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato"*, pertanto il bonus sarà attribuito ai dirigenti che si collocano nel Livello di merito 1 (Eccellenza);

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca Triennio 2016-2018, siglato 19 aprile 2018 ed in particolare l'art. 20 comma 1;

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) siglato il 13 maggio 2021;

TENUTO CONTO che nel trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP è prevista anche la corresponsione del bonus delle eccellenze per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 20, comma 1, CCNL 19 aprile 2018, come regolato dal CCI precedentemente citato;

CONSIDERATO che l'erogazione del predetto bonus prevede che *"ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sarà attribuita una maggiorazione dei premi individuali del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, tale quota si aggiunge al premio individuale"*;

VISTO il DD n. 1148, prot. 189871, del 9 settembre 2022 di corresponsione delle performance

Unità di Processo "Coordinamento delle Funzioni Direzionali di Programmazione, Organizzazione e Controllo"

Piazza San Marco, 4 – 50121 Firenze

telefono: +39 055 2757449 | e-mail: coordinamento@unifi.it

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480



2021, che prevede tra l'altro di rinviare la quantificazione e l'individuazione dei beneficiari del predetto bonus a successivo provvedimento;

VISTO il SMVP 2021 ed in particolare il capitolo 2.3.2, che contiene tra l'altro i criteri di attribuzione del bonus ed in particolare:

- per il personale dirigente:

“In caso di ex-aequo tra Dirigenti aventi diritto, viene data priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio nel ruolo presso l'Università degli Studi di Firenze, dando quindi rilievo alla professionalità espressa”

- per il personale di cat. B, C, D ed EP:

“1. per ciascuna delle categorie indicate, si prende in considerazione la valutazione della performance individuale (da intendersi, per il personale B, C, D, limitata alla voce “comportamenti organizzativi”);

2. in caso di ex aequo, si prende in considerazione il risultato della performance individuale del precedente anno in Ateneo: risulta assegnatario del bonus colui che, tra i pari merito del passo precedente, ha conseguito la migliore valutazione nel precedente anno;

3. in caso di ulteriore ex aequo, viene preso in considerazione il risultato dell'anno ancora precedente, sempre in Ateneo, con i criteri in vigore fino al ciclo della performance dell'anno 2018. Questo stesso procedimento viene ripetuto iterativamente, nel caso in cui la situazione di ex aequo persista, andando a considerare la valutazione ottenuta fino ad un massimo di cinque anni precedenti: con questo sistema, si intende premiare con il bonus i soggetti che hanno mantenuto alti livelli negli anni;

4. in caso di ulteriore ex aequo non risolubile con i criteri precedentemente esposti, viene presa in considerazione l'età anagrafica, privilegiando la maggiore età;

5. nel caso in cui la situazione non sia stata risolta tramite le valutazioni degli ultimi cinque anni, viene presa in considerazione l'anzianità di servizio nella categoria: il bonus è attribuito al dipendente che può vantare il più lungo periodo di inquadramento nella categoria presso l'Università di Firenze, dando quindi rilievo alla professionalità espressa;

6. se necessario, si tenta di risolvere ulteriori casi di pari merito prendendo in considerazione l'anzianità di servizio, intendendo questa volta di attribuire il bonus al dipendente che può vantare il più lungo periodo di inquadramento presso l'Università di Firenze, indipendentemente dalla categoria ricoperta come personale tecnico-amministrativo. In questo modo, viene dato rilievo alla maggiore esperienza maturata nell'Amministrazione.

Il migliore risultante dallo scioglimento degli ex aequo risulta assegnatario della quota premiale del bonus.



Si specifica i seguenti criteri per il trattamento di casi specifici:

- *con valutazione assente per un particolare anno, oppure in caso di valutazione non effettuata in Università di Firenze, il valore è equiparato a zero;*
- *con più valutazioni presenti nel medesimo anno viene considerata la valutazione dell'incarico principale (per gli EP) o della performance (per il personale B, C, D);*
- *con più valutazioni su diversi periodi dell'anno viene effettuata la media ponderata sul periodo;*
- *in caso di variazione di categoria per progressione verticale o per assunzione in categoria superiore la valutazione presa in considerazione è quella della categoria al 31 dicembre dell'anno di riferimento;*
- *nel caso di più inquadramenti ricoperti nel medesimo anno verrà presa in considerazione l'ultimo inquadramento ricoperto.*

Si assume che non sia verosimile la permanenza di ulteriori situazioni di ex aequo neutralizzanti la condizione espressa dal punto 6 sopra esposto; l'Amministrazione valuterà gli opportuni criteri di risoluzione nei casi eventualmente presentatisi."

RITENUTO di dover intendere al punto 5. sopra riportato che per "più lungo periodo di inquadramento nel ruolo presso l'Università di Firenze" debba intendersi il più lungo periodo, sia a tempo determinato che indeterminato, nella categoria di appartenenza presso l'Ateneo Fiorentino;

RITENUTO che nel caso in cui un dipendente abbia avuto in corso d'anno rapporti in categorie diverse (per casi di progressioni di carriera, passaggi di categoria e periodi svolti a tempo determinato), verrà presa in considerazione l'ultima categoria rivestita;

RITENUTO OPPORTUNO per il personale in comando in entrata, per continuità di rapporto, di considerare anche l'anzianità nella categoria per il periodo prestatato presso l'Università di Firenze;

RILEVATO che per il personale Dirigente non risultano ex-aequo da sciogliere stante la diversità di valutazione dei due dirigenti collocati nel Livello di merito 1 (Eccellenza);

PRESO ATTO pertanto che il destinatario del Bonus relativamente al personale dirigente è ... *omissis...*;

TENUTO conto del fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2021 del personale Dirigente certificato per evidenze a consuntivo dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale del 8 aprile 2022 con copertura finanziaria sul bilancio unico di previsione dell'anno 2021;

ACCERTATA la disponibilità, nel bilancio unico di Ateneo 2022, sul progetto RISD8DC21, accantonato al Fondo Oneri Futuri Personale;



PRESO ATTO che la retribuzione di risultato media del personale dirigente è stata pari a € 11.870,35 (lordo dip.);

PRESO ATTO che per il personale di categoria EP risultano 17 dipendenti con la medesima valutazione massima conseguita (99,54%);

RILEVATO che per lo scioglimento degli ex-aequo del personale di categoria EP è stato necessario confrontare la valutazione ottenuta fino all'anno 2019;

PRESO ATTO che nel complesso, per il personale di categoria B, C e D, risultano 763 dipendenti con la medesima valutazione massima conseguita (100%);

RILEVATO che per scioglimento degli ex-aequo del personale di categoria B, C e D è stato necessario confrontare;

- la valutazione ottenuta nella Performance Individuale / Produttività fino all'anno 2016;
- considerare la maggiore età anagrafica;

DATO ATTO che a seguito dello scioglimento degli ex-aequo risultano destinatari del Bonus:

- per la categoria EP il dott. ... *omissis*...;
- per la categoria D la dott.ssa ... *omissis*...;
- per la categoria C il sig. ... *omissis*...;
- per la categoria B il sig. ... *omissis*...;

TENUTO conto dei fondi per il trattamento accessorio del personale EP e B-C-D per evidenze a consuntivo dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale del 8 aprile 2022 con copertura finanziaria sul bilancio unico di previsione dell'anno 2021;

ACCERTATA la disponibilità sul progetto RISEP21 e progetto PERFORMIND21;

CONSIDERATO che il sopra citato CCI prevede che:

- per il personale di categoria BCD ai soli fini del calcolo del valore medio pro-capite per stabilire il bonus delle eccellenze si considerano le valutazioni di performance individuale superiori al 70%;
- per il personale di categoria EP ai soli fini del calcolo del valore medio pro-capite per stabilire il bonus delle eccellenze si considerano le valutazioni di performance conseguite (punteggio finale scheda SMVP) superiori al 75%;

PRESO ATTO che:

- tutto il personale di categoria EP (101 unità) ha conseguito una valutazione di performance individuale superiore al 75% e pertanto il valore medio pro-capite è € 1.416,05 (lordo dip.);
- 438 unità di personale di categoria D (su un totale di 439) ha conseguito una valutazione di performance individuale superiore al 70% e pertanto il valore medio pro-capite è € 53,44 (lordo dip.);



- 874 unità di personale di categoria C (su 878 unità) ha conseguito una valutazione di performance individuale superiore al 70% e pertanto il valore medio pro-capite è € 53,26 (lordo dip.);
- 33 unità di personale di categoria B (34 unità) ha conseguito una valutazione di performance individuale superiore al 70% e pertanto il valore medio pro-capite è € 52,61 (lordo dip.);

RILEVATO che le quote di Bonus da attribuire sono le seguenti:

- € 3.561,11 (lordo dip.) al personale dirigente, a valere sul progetto RISD8DC21;
- € 424,82 (lordo dip.) al personale di categoria EP, a valere sul progetto RISEP21;
- € 16,03 (lordo dip.) al personale di categoria D, a valere sul progetto PERFORMIND21;
- € 15,98 (lordo dip.) al personale di categoria C, a valere sul progetto PERFORMIND21;
- € 15,78 (lordo dip.) al personale di categoria B, a valere sul progetto PERFORMIND21;

Tutto ciò premesso,

D E C R E T A

Di corrispondere al personale di seguito elencato il Bonus delle eccellenze per l'anno 2021:

- € 3.561,11 (lordo dip.) ... *omissis*... (matr. ... *omissis*...) per la quota destinata al personale dirigente, a valere sul progetto RISD8DC21;
- € 424,82 (lordo dip.) al dott. ... *omissis*... (matr. ... *omissis*...) per la quota destinata al personale di categoria EP, a valere sul progetto RISEP21;
- € 16,03 (lordo dip.) alla dott.ssa ... *omissis*... (matr. ... *omissis*...) per la quota destinata al personale di categoria D, a valere sul progetto PERFORMIND21;
- € 15,98 (lordo dip.) al sig. ... *omissis*... (matr. ... *omissis*...) per la quota destinata al personale di categoria C, a valere sul progetto PERFORMIND21;
- € 15,78 (lordo dip.) al sig. ... *omissis*... (matr. ... *omissis*...) per la quota destinata al personale di categoria B, a valere sul progetto PERFORMIND21.

Firenze, 21 novembre 2022

F.to Il Direttore Generale
(Dott. Marco Degli Esposti)