



Publicato in Albo Ufficiale (n. 14837) dal 10 al 25 dicembre 2021

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

**COORDINAMENTO
DELLE FUNZIONI DIREZIONALI DI
PROGRAMMAZIONE,
ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO**

Il Direttore Generale

Decreto n. 1636

Anno 2021

Prot. n. 328330

Il Direttore Generale

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 2020, 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);

PRESO ATTO del verbale di confronto con le organizzazioni sindacali, del 9 dicembre 2019, sui criteri generali del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* per l'anno 2020;

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, e D è prevista anche la corresponsione del bonus delle eccellenze per l'anno 2020, 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*

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

Piazza San Marco, 4 – 50121 Firenze

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

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480



conseguano 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. 951, prot. 187952, del 13 luglio 2021 di corresponsione delle performance 2020, che prevede tra l'altro di rinviare la quantificazione e l'individuazione dei beneficiari del predetto bonus a successivo provvedimento;

VISTO il SMVP 2020 ed in particolare il capitolo 3.8, 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 questo Ente, 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 il risultato finale complessivo ottenuto dalla valutazione della performance individuale; il migliore risulta assegnatario della quota premiale del Bonus;

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 gli stessi criteri indicati al punto sopra. 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 di performance negli anni;

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

5. 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 dal ruolo ricoperto. In questo modo, viene dato rilievo alla maggiore esperienza maturata nell'Amministrazione;

6. in caso di ulteriore ex-aequo non risolvibile con i criteri precedentemente esposti, viene



presa in considerazione l'età anagrafica, privilegiando la maggiore età.

Si specifica che:

- con valutazione assente per un particolare anno, oppure 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 produttività (per il personale B, C, D);*
- con più valutazioni su diversi periodi dell'anno viene effettuata la media ponderata sul periodo.*

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, ivi compresa l'opportunità di concedere il bonus a più persone."

RITENUTO di dover intendere al punto 4. 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 prestato 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 il dott. **...omissis...**;

TENUTO conto del fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2020 del personale Dirigente certificato per evidenze a consuntivo dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale del 12 maggio 2020 con copertura finanziaria sul bilancio unico di previsione dell'anno 2021 e riportati sul bilancio dell'anno 2021;

ACCERTATA la disponibilità sul progetto RISD8DC20;

PRESO ATTO che la retribuzione di risultato media del personale dirigente è stata pari a € 14.699,23 (lordo dip.);

PRESO ATTO che per il personale di categoria EP risultano 17 dipendenti con la medesima valutazione massima conseguita (99,85%);



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 972 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 Produttività fino all'anno 2015;
- anzianità, sia a tempo determinato che indeterminato, nella categoria nell'Ateneo Fiorentino;
- inoltre, per la categoria C e D, l'anzianità totale di servizio nell'Ateneo Fiorentino;

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 certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti del 12 maggio 2020 con copertura finanziaria sul bilancio unico di previsione dell'anno 2020 e riportati sul bilancio dell'anno 2021;

ACCERTATA la disponibilità sul progetto RISEP20 e progetto PERFORMIND20;

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 (105 unità) ha conseguito una valutazione di performance individuale superiore al 75% e pertanto il valore medio pro-capite è € 1.205,73 (lordo dip.);
- 461 unità di personale di categoria D (su un totale di 463) ha conseguito una valutazione di performance individuale superiore al 70% e pertanto il valore medio pro-capite è € 37,30 (lordo dip.);
- 867 unità di personale di categoria C (su 870 unità) ha conseguito una valutazione di performance individuale superiore al 70% e pertanto il valore medio pro-capite è €



37,18 (lordo dip.);

- tutto il personale di categoria B (37 unità) ha conseguito una valutazione di performance individuale superiore al 70% e pertanto il valore medio pro-capite è € 36,27 (lordo dip.);

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

- € 4.409,77 (lordo dip.) al personale dirigente, a valere sul progetto RISD8DC20;
- € 361,72 (lordo dip.) al personale di categoria EP, a valere sul progetto RISEP20;
- € 11,19 (lordo dip.) al personale di categoria D, a valere sul progetto PERFORMIND20;
- € 11,15 (lordo dip.) al personale di categoria C, a valere sul progetto PERFORMIND20;
- € 10,88 (lordo dip.) al personale di categoria B, a valere sul progetto PERFORMIND20;

Tutto ciò premesso,

D E C R E T A

Di corrispondere al personale di seguito elencato il Bonus delle eccellenze per l'anno 2020:

- € 4.409,77 (lordo dip.) al dott. ...omissis... (matr. ...omissis...) per la quota destinata al personale dirigente, a valere sul progetto RISD8DC20;
- € 361,72 (lordo dip.) al dott. ...omissis... (matr. ...omissis...) per la quota destinata al personale di categoria EP, a valere sul progetto RISEP20;
- € 11,19 (lordo dip.) alla dott.ssa ...omissis... (matr. ...omissis...) per la quota destinata al personale di categoria D, a valere sul progetto PERFORMIND20;
- € 11,15 (lordo dip.) al sig. ...omissis... (matr. ...omissis...) per la quota destinata al personale di categoria C, a valere sul progetto PERFORMIND20;
- € 10,88 (lordo dip.) al sig. ...omissis... (matr. ...omissis...) per la quota destinata al personale di categoria B, a valere sul progetto PERFORMIND20.

Firenze, 10 dicembre 2021

F.to Il Direttore Generale
(Dott.ssa Beatrice Sassi)