



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA



**Al Presidente del Collegio dei Sindaci Revisori
Dott. Andrea LUPI**

Oggetto: Art. 4 comma 2 del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area VII (Dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca) sottoscritto il 05.03.2008 – Contratto collettivo integrativo Dirigenti Università degli Studi di Perugia

In applicazione della norma in oggetto, si trasmette per gli adempimenti di competenza il Contratto collettivo integrativo sottoscritto il giorno 01.03.2012, unitamente alla relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Angela Maria LACAITA



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

Relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo dei Dirigenti di II fascia

Si precisa, preliminarmente, che la presente ipotesi di C.C.I., sottoscritta il giorno 1.03.2012 e che trova applicazione per il solo anno 2011, viene trasmessa a codesto Collegio ai sensi dell'art 40 bis del D.L.gs. n.165/01 e in applicazione dell'art 4 comma 2 del C.C.N.L. 5.03.2008, al fine di consentire la verifica sulla compatibilità dei costi ivi previsti. Con l'accordo in argomento sono stati definiti i criteri generali per la retribuzione di risultato dei Dirigenti dell'Università degli Studi di Perugia sulla base delle disposizioni di cui all'art 26 del C.C.N.L. quadriennio normativo 2006-2009.

Relazione tecnico finanziaria

Sono state prioritariamente definite le risorse destinate a costituire il Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato dei Dirigenti di II fascia (ex art. 62 del C.C.N.L. sottoscritto il 5.03.2008) relativo all'anno 2011.

Il suddetto fondo era stato già presentato al Collegio che, nelle seduta del 22.09.2011 ha espresso *il proprio parere favorevole circa la compatibilità finanziaria dei fondi stessi.*

Si ricorda che in applicazione dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. n.78/2010, convertito in L.n. 122/2010, *a decorrere dal 1°01.2011 e sino al 31.12.2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinato annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.*

L'importo complessivo del Fondo sottoposto al Collegio risultava pari ad €. 418.440,30, in base alla media presunta del personale in servizio per l'anno 2011 calcolata alla data del 22.09.2011. Successivamente, dopo aver acquisito nelle vie brevi il parere dell'Ufficio XVI del Ministero dell'Economia secondo cui la riduzione proporzionale va operata anche con riferimento ai dirigenti a tempo determinato, la media dei dirigenti in servizio nel 2011, calcolata in base ai presenti alla data del 31.12.2011, è risultata più bassa di quella presunta. Pertanto il fondo del 2011 è pari al 71,43% di quello del 2010, per un importo di €. 348.707,22 (art 3).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

Relazione illustrativa

Per quanto attiene al contenuto dell'ipotesi di C.C.I. che si sottopone all'esame del Collegio, si precisa che lo stesso sostanzialmente ricalca il C.C.I. relativo all'anno 2010, già esaminato dal Collegio nella seduta del 19.4.2011.

L'art 4 dell'ipotesi di C.C.I. presentata conferma i 3 livelli di merito, in base ai quali parametrare la retribuzione di risultato la quale varia da un minimo del 20% ad un massimo del 40%, assicurando una effettiva graduazione.

La valutazione è effettuata secondo gli stessi criteri di cui al precedente C.C.I. che tengono conto, unitamente al raggiungimento degli obiettivi, anche delle capacità gestionali ed organizzative del singolo dirigente:

1. Raggiungimento degli obiettivi - fino a punti 50;
2. Contributo al miglioramento del clima lavorativo nell'Ateneo e dell'integrazione tra le varie Strutture e contributo all'attivazione di processi di migliore comunicazione interna - fino a punti 10;
3. Capacità dimostrata nel motivare, guidare e formare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro - fino a punti 15;
4. Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi - fino a punti 15;
5. Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale - fino a punti 10.

La differenza rispetto al 2010 è nel numero dei dirigenti inseriti in ciascun livello di merito in quanto, essendo l'organico dei dirigenti pari a n. 9 unità nel 2010, risultavano inseriti n.3 dirigenti per ciascuno dei livelli di merito individuati.

Nel 2011, essendo l'organico ridotto a n. 5 unità, risulta inserito un solo dirigente nel livello di merito più alto e n. 2 dirigenti in ciascuno dei livelli di merito successivi.

Si sottolinea, inoltre che, ai sensi dell'art 2 del D.L.gs. n.141/11 che ha modificato l'art 19 comma 6 del D.L.gs. n.150/09, non trovano applicazione le disposizioni di cui al medesimo art 19 commi 2 e 3 relativi alla distribuzione del personale in differenti livelli di merito in maniera percentuale. Tuttavia, in applicazione dell'art 26 del C.C.N.L. 28.07.2010, si è data applicazione al principio della differenziazione del merito, con la collocazione dei dirigenti in 3 diversi livelli di merito in base ai quali quello più alto percepisce una retribuzione di risultato pari al doppio del più basso.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

La differenziazione prevista nell'ipotesi di C.C.I. in esame, che ricalca la sostanziale differenziazione già applicata nell'anno 2010, si propone l'obiettivo di perseguire maggiore produttività da parte dei dirigenti anche in termini qualitativi e, conseguentemente, una maggiore efficienza nei servizi erogati.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Angela Maria LACAITA