

Rip. Personale

MR

DG

3

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Prot. 2013/ 0014179
del 10/05/2013
Fascicolo : 2013/1.10/1
DIRIGENTI UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA

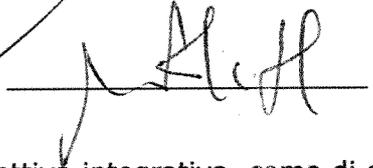


Il giorno 09.05.2013 alle ore 10,00 in una sala del Rettorato ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione Pubblica di seguito indicata:

Prof. Massimo Curini - Delegato del Rettore

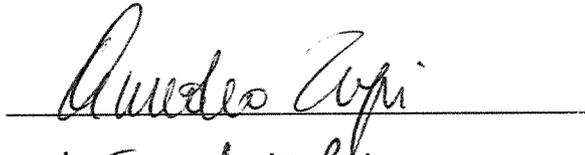


Dott. Maurizio Padiglioni - Dirigente Rip. Personale

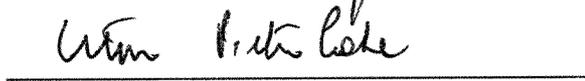


e la Delegazione sindacale per la contrattazione collettiva integrativa, come di seguito indicata:

F.L.C. - C.G.I.L.:



C.I.S.L. UNIVERSITA':



UIL/RUA



Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII (Dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca) per il quadriennio normativo 2002/2005 - I e II Biennio economico, sottoscritti il 5.03.2008;

Visto, in particolare l'art 4 del C.C.N.L. citato il quale individua le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa;

Visto il C.C.I. del personale Dirigente dell'Università degli Studi di Perugia, sottoscritto il 20.01.2009, con cui erano stati definiti i criteri generali per:

- la determinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato dei Dirigenti di II fascia;
- la graduazione delle funzioni dirigenziali, al fine della loro applicazione a decorrere dal 1.01.2009;

Preso atto che, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26.06.2002 e successiva modificazione, con riferimento ad uno dei criteri, disposta con nota del

Direttore Amministrativo in data 7.04.2004, sono stati fissati i seguenti criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato ai Dirigenti:

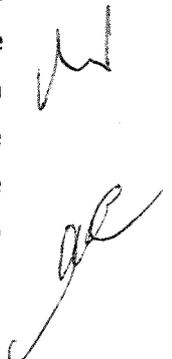
1. Raggiungimento degli obiettivi - fino a punti 50;
2. Contributo al miglioramento del clima lavorativo nell'Ateneo e dell'integrazione tra le varie Strutture e contributo all'attivazione di processi di migliore comunicazione interna - fino a punti 10;
3. Capacità dimostrata nel motivare, guidare e 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.

Con la suddetta nota, inoltre, è stato stabilito di corrispondere tale compenso in misura pari al 20% della retribuzione di posizione di ciascun dirigente a condizione che, a seguito di procedimento di valutazione, il singolo dirigente abbia conseguito una valutazione complessiva non inferiore a 70/100.

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza dell'Università e degli Enti di Sperimentazione e di Ricerca per il quadriennio normativo 2006/ 2009 - I e II biennio economico, sottoscritti il 28.7.2010;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 18.12.2008, con la quale tutti gli incarichi dirigenziali, in essere nel corso dell'anno 2012, erano stati collocati in fascia A in quanto per tutti era stata valutata la sussistenza di un particolare grado di complessità strutturale e di responsabilità gestionale, a prescindere, tra l'altro, dal numero complessivo dei dipendenti rispettivamente assegnati;

Visto in particolare l'art. 26 - comma 2 - del citato C.C.N.L. secondo cui la retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata e, nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, è articolata in livelli di merito non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di parametri da definirsi in sede di contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi, nonché comma 3 secondo



cui il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei predetti livelli di merito, fermo rimanendo che nella fascia più elevata può essere collocata una quota di dirigenti non superiore al 30%, da individuare in relazione ad esiti eccellenti delle competenze e capacità dimostrate;

Visto l'art 25 comma 3 del predetto C.C.N.L., secondo cui la retribuzione minima di risultato non può essere inferiore al 20% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dirigente.

Visto il C.C.I. del personale Dirigente dell'Università degli Studi di Perugia, sottoscritto il giorno 5 aprile 2012, con cui erano stati definiti, per l'anno 2011:

- Il Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato dei Dirigenti di II fascia;
- i criteri generali per la retribuzione di risultato dei Dirigenti;

Ritenuto opportuno procedere, in via prioritaria, per l'anno 2012:

- alla determinazione del Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti di II fascia;
- alla determinazione dei livelli di merito e degli importi della retribuzione di risultato ad essi correlati nonché delle quote di personale da collocare nei predetti livelli di merito;

Al termine le parti concordano in ordine al seguente accordo:

Art. 1

Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo integrativo – nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, disciplina le materie ad esso riservate dall'art. 4 del CCNL relativo al personale dell'AREA VII (Dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca) sottoscritto il 28.07.2010 e si applica al personale dirigente di II fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato.
2. Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle riforme legislative, valorizzando il ruolo fondamentale dei dirigenti ai fini del raggiungimento degli obiettivi istituzionali e primari di questo Ateneo.



Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

1. Gli effetti economici del presente contratto decorrono dal 1.01.2012, salvo diversa espressa indicazione appositamente prevista.
2. Fermo restando quanto precede, le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge ovvero nuovi assetti organizzativi interni, con riferimento agli argomenti trattati nel presente contratto.

Art. 3

Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato dei Dirigenti di II fascia per l'anno 2012

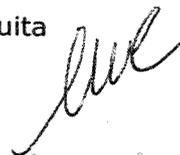
Le parti prendono atto che il Fondo per l'anno 2012, calcolato nel rispetto dei limiti di cui al comma 189 - art. 1 L. n. 266/05 ed al comma 2 bis dell'art 9 del D.L. n.78/2010, risulta costituito in misura pari ad € 320.736,58, di cui € 224.515,61 quale quota destinata alla retribuzione di posizione ed € 96.220,97 quale quota destinata alla retribuzione di risultato.

Art. 4

Criteri generali per la retribuzione di risultato

Le parti concordano:

- di prendere atto dei criteri di valutazione per la corresponsione della retribuzione di risultato, così come fissati con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26.06.2002 e con nota del Direttore Amministrativo in data 7.04.2004 ed in premessa descritti;
- di confermare n.3 livelli di merito in base ai quali parametrare la retribuzione di risultato per il 2012 da attribuire ai Dirigenti, sulla base dei criteri sopra descritti;
- di stabilire che:
 - nel 1° livello di merito sarà collocato il 30% dei dirigenti pari a n. 1 unità, purché lo stesso consegua una valutazione non inferiore a 90 punti, ai quali sarà attribuita singolarmente una retribuzione di risultato pari al 40% della retribuzione di posizione;
 - nel 2° livello di merito sarà collocato il 35% dei dirigenti pari a n. 2 unità, purché gli stessi conseguano una valutazione non inferiore a 80 punti, ai quali sarà attribuita



singolarmente una retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione;

- nel 3° livello di merito sarà collocato il restante 35% dei dirigenti pari a n. 2 unità, purché gli stessi conseguano una valutazione non inferiore a 70 punti, ai quali sarà attribuita singolarmente una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione;
- qualora i dirigenti non conseguano una valutazione in termini di punteggio che consenta la sopra indicata distribuzione nelle fasce descritte, ciascun dirigente sarà collocato nel livello di merito corrispondente al punteggio conseguito, fermo rimanendo che nel primo livello di merito potrà essere collocato non più di un dirigente e nel terzo dovranno essere collocati almeno due dirigenti.

Alupi

mp

nr
ave