

Rip. Personale

do

Reha  
G

UNIVERSITA' DEGLI STUDI  
PERUGIA

ARRIVO

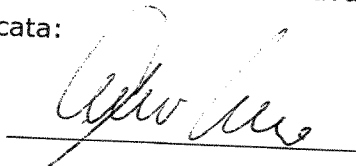
prot. n. 0095196 del 28/12/2016

classif. I/10

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DIRIGENTI UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
ANNI 2015 E 2016**

Il giorno 28 dicembre 2016 alle ore 9:00 in una sala del Rettorato ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione Pubblica di seguito indicata:

Prof. Antonio DI MEO - Delegato del Rettore

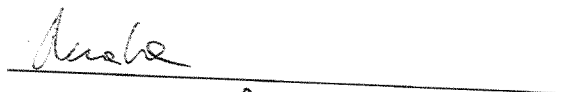


Dott.ssa Tiziana BONACETO - Direttore Generale




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

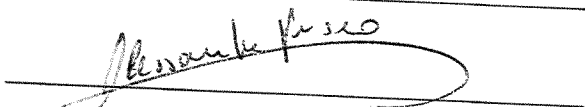
F.L.C. - C.G.I.L.:



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. 2002/2005 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 s.m. sono stati fissati i seguenti criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato ai Dirigenti:

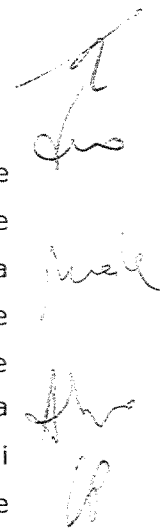
1. Raggiungimento degli obiettivi - fino a punti 50;
2. Contributo al miglioramento del clima lavorativo nell'Ateneo e dell'integrazione tra le varie Strutture e contributo all'attivazione di processi di migliore comunicazione interna - fino a punti 10;
3. Capacità dimostrata nel motivare, guidare e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

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 con la quale sono state definite e attribuite le fasce di graduazione delle funzioni e delle responsabilità dirigenziali;

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 18.05.2016;

Visto l'art. 26 - comma 2 - del citato C.C.N.L. 2006/2009 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 il successivo 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. 2006/2009, secondo cui la retribuzione minima di risultato non può essere inferiore al 20% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dirigente;

Visto l'art. 62, comma 3 lett. d) C.C.N.L. 2002/2005 sottoscritto in data 5/03/2008 relativamente ai compensi per gli incarichi aggiuntivi;

Visto l'art. 26, del CCNL 2002/2005 secondo cui *"In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dalle amministrazioni presso cui prestano servizio o su designazione delle stesse, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alle amministrazioni e confluiscono sui fondi di cui agli artt. 55 e 62 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di prima fascia - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia) per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.*

*3. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione";*

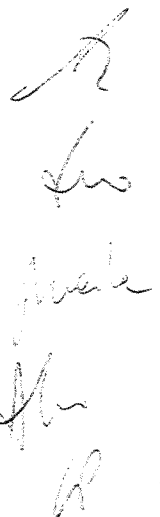
Vista l'Ipotesi di C.C.I. Dirigenti Accordo 2015 e 2016 sottoscritta dalle parti in data 06.12.2016;

Considerato che la predetta Ipotesi di C.C.I. è stata sottoposta alle procedure di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Acquisito il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti fornito con verbale n. 55 del 19.12.2016;

Preso atto della autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo fornita dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 20.12.2016;

Al termine della riunione le parti concordano di sottoscrivere il seguente Contratto Collettivo Integrativo Dirigenti - Anni 2015 e 2016;



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEI DIRIGENTI DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
ANNI 2015 E 2016**

## **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 2002/2005 relativo al personale dell'AREA VII (Dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca) sottoscritto il 5.03.2008 e si applica al personale dirigente di II fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o 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 dall'1.01.2015 e sino al 31.12.2016, 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 2015**

Il Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti di II fascia per l'anno 2015, 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 € 356.373,98 al netto degli oneri a carico dell'Ente, di cui € 249.461,79 quale quota destinata alla retribuzione di posizione ed € 106.912,19 quale quota destinata alla retribuzione di risultato.

## **Art. 4**

### **Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato dei Dirigenti di II fascia per l'anno 2016**

Il Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti di II fascia risulta costituito, per l'anno 2016, sulla base della consistenza del personale prevista alla

data del 31.12.2016 è pari 356.373,98 ed è pari ad € 249.461,79 quale quota destinata alla retribuzione di posizione ed € 106.912,19 quale quota destinata alla retribuzione di risultato.

#### **Art. 5**

#### **Criteri generali per la retribuzione di risultato anno 2015 e 2016**

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;
- di confermare, sia per l'anno 2015 che per l'anno 2016, n. 3 livelli di merito in base ai quali parametrare la retribuzione di risultato da attribuire ai Dirigenti, sulla base dei criteri sopra descritti in premessi;
- di stabilire che:
  - nel 1° livello di merito sarà collocato il 30% dei dirigenti pari a n. 1 unità, al quale sarà attribuita 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, 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, ai quali sarà attribuita singolarmente una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione;
  - l'inserimento nei diversi livelli di merito avverrà in base al punteggio risultante dalla valutazione complessivamente attribuita al singolo dirigente, riconoscendo il 1° livello di merito a chi avrà ottenuto il punteggio più alto ed a scorrere nei successivi livelli merito per i restanti punteggi;
  - in ogni caso il punteggio minimo che dovrà essere raggiunto ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato non potrà essere inferiore a 70/100.

#### **Art. 6**

#### **Criteri generali per la retribuzione degli incarichi aggiuntivi**

In attuazione di quanto stabilito dall'art 26, comma 3, la quota destinata alla remunerazione degli incarichi aggiuntivi è definita in misura del 66% dell'importo disponibile, una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a signature below it, and initials 'R' at the bottom.