



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA ANNO 2018

Il giorno 6 giugno 2019 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 F.to Antonio DI MEO

Dott.ssa Tiziana BONACETO – Direttore Generale F.to Tiziana BONACETO

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

F.L.C. - C.G.I.L.: F.to Giuseppa FAGOTTI

C.I.S.L. FSUR UNIVERSITA': F.to Letizia PIETROLATA

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA: F.to Alessandro FUSCO

Visto il D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss. modifiche e integrazioni e in particolare gli artt. 24, 40 e 40-bis;

Visto il D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009 come modificato dal D.Lgs. 74 del 25.05.2017;

Visto l'art. 23 del D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 e l'art. 11 del D.L. n. 135 del 14.12.2018 convertito dalla L. n. 12 del 11.02.2019;

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002/2005 - biennio economico 2002/2003 e 2004/2005 - 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 e l'art. 5 secondo cui *"I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. 2. Le Amministrazioni provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui all'art. 8 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui al medesimo articolo per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. 3. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipula dei successivi. 4. Le Amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.Ra.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri relazionati agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."*;

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzione ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006/2009 - biennio economico 2006/2007 e 2008/2009 - sottoscritti il 28.7.2010;

Viste le delibere del Consiglio di Amministrazione n. 15 e n. 17 del 18.12.2008 con le quali sono state definite e attribuite le fasce di graduazione delle funzioni e delle responsabilità dirigenziali come modificate dalla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 25.05.2016;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 18.05.2016 recante "Indirizzi e criteri in merito alla riorganizzazione dei servizi dell'Amministrazione" e la successiva delibera n. 10 del 20.12.2016 recante "Progetto di riorganizzazione delle strutture amministrative della Sede Centrale";

Visto il D.D.G. n. 368 del 30.12.2017, il D.D.G. n. 10 del 16.01.2017, n. 34 del 23.02.2018 e n. 339 del 28.09.2018 di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale con i quali, in attuazione delle suddette determinazioni, è stata operata a decorrere dal 1.01.2017 la riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione Centrale;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2018 relativa alla nomina della delegazione datoriale;

Visto il Sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 14.12.2016 e ss.mm.ii.

Vista in particolare la delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.12.2018 con cui è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Completamento aggiornamento anno 2018 (in esito alla sperimentazione della fase valutativa anno 2017) – Rev. 3;

Visto il Piano integrato 2018/2019/2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31.01.2018, revisionato il 18.07.2018;

Vista la Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità adottata con il C.C.I. sottoscritto il 28.02.2018;

Preso atto degli esiti delle valutazioni complessive finali effettuate dal Direttore Generale assunte al prot. n. 11291 del 6.02.2019 e delle risultanze del processo valutativo, per l'anno 2018, relative alla "Responsabilità di Ripartizione (Dirigenza)" approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.02.2019;

Visto il D.D.G. n. 124 del 10.04.2019 con cui l'Amministrazione ha costituito il Fondo ex art. 62 C.C.N.L. 2002/2005 del 5.03.2008 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Area VII della Dirigenza dell'Università e degli Enti di Sperimentazione e di Ricerca, per l'anno 2018 precisando che *"in sede di contrattazione e di destinazione verrà operata la ripartizione delle suddette risorse tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti"*;

Preso atto del verbale del Collegio dei Revisori n. 21 del 24.04.2019 con cui, ai sensi dell'art. 40-*bis* del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, è stata resa certificazione positiva in ordine alla *"Costituzione Fondo dirigenti art. 62 del CCNL 2002/2005 del 5.03.2008 – Anno 2018 - e allegata relazione tecnico-finanziaria"*;

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. 26 del citato C.C.N.L. 2006/2009 secondo cui *"2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni. Nell'ottica di garantire*

un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri da definirsi in sede di contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi [...] 3. Nell'ambito di quanto previsto al comma precedente ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione delle quote di personale da collocare nei predetti livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità. Il personale da collocare nella fascia più elevata, comunque non superiore ad una quota pari al 30% viene individuato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate”;

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”;

Atteso che in data 22.05.2019 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Anno 2018 (Preintesa);

Preso atto del verbale del Collegio dei Revisori n. 22 del 28.05.2019 con il quale, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, è stata resa certificazione positiva all'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Anno 2018 (Preintesa) sottoscritto in data 22.05.2019;

Considerato che con delibera del 29.05.2019 il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato la sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Anno 2018 (Preintesa) sottoscritto in data 22.05.2019;

Al termine della riunione

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

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 dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione 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'1.01.2018 e sino al 31.12.2018, 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 2018

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti di II fascia, per l'anno 2018, è pari ad € 362.289,58 di cui € 249.461,79 quale quota destinata alla

retribuzione di posizione, € 106.912,19 quale quota destinata alla retribuzione di risultato e € 5.915,60 destinati alla remunerazione degli incarichi aggiuntivi.

Art. 4

Criteri generali per la retribuzione di posizione anno 2018

1. Le parti prendono atto degli esiti della graduazione delle posizioni dirigenziali, per l'anno 2018, in applicazione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità adottata con il C.C.I. sottoscritto il 28.02.2018, come risultanti dalla delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.02.2019.
2. Per l'anno 2018 gli importi correlati alla graduazione delle posizioni dirigenziali sono definiti come di seguito precisato:

FASCE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE	TOTALE
A	€ 12.155,61	€ 30.193,85	€ 42.349,46
B	€ 12.155,61	€ 21.723,96	€ 33.879,57
C	€ 12.155,61	-----	€ 12.155,61

Art. 5

Criteri generali per la retribuzione di risultato anno 2018

1. Le parti danno atto, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, che per l'anno 2018, trova applicazione il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Completamento aggiornamento anno 2018 (in esito alla sperimentazione della fase valutativa anno 2017) – Rev. 3 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18.12.2018, che prevede in particolare i seguenti criteri di seguito meglio precisati:

- La misurazione della performance individuale dei dirigenti è collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali e/o relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

La valutazione della performance dei Dirigenti si basa:

- 1) Sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di struttura assegnati con il Piano integrato 2018/2019/2020 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31.01.2017 e successive integrazioni e rettifiche, con un peso pari al 70%;

2) Sui comportamenti organizzativi con un peso pari al 30% secondo i seguenti parametri:

N.	Parametro	Peso %
1	Gestione delle risorse umane e finanziarie/leadership organizzativa capacità di motivare, guidare i collaboratori e orientarli verso i risultati stimolando la responsabilizzazione e la partecipazione	2%
2	capacità di formare e far crescere i propri collaboratori trasmettendo competenze, delegando attività e controllando i risultati	2%
3	capacità di condurre le risorse umane assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti, valori e comportamenti	2%
4	Capacità decisionale/analisi del rischio capacità di agire strategicamente per pianificare risorse ed attività con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità e individuando in autonomia le soluzioni	2%
5	capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi e le opportunità	2%
6	capacità di pianificazione e controllo dei processi lavorativi	2%
7	Comunicazione/clima lavorativo capacità comunicativa e di gestione delle relazioni, intesa come capacità di ascolto dei collaboratori, utenti dei servizi, rappresentanti del vertice e portatori di interesse	2%
8	capacità di favorire il miglioramento della comunicazione interna	2%
9	Orientamento all'utenza capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di promuovere il miglioramento dei servizi forniti capacità di rispondere prontamente ed efficacemente alle istanze degli utenti interni ed esterni	2%
10	Innovazione capacità di gestire il cambiamento e di promuovere le innovazioni nei processi e negli strumenti adottati; capacità di proporre idee, progetti e attività, stimolando e mettendo in atto soluzioni innovative	2%
11	Problem solving capacità di monitorare i processi lavorativi, individuare e analizzare i problemi, individuando le soluzioni	2%
12	capacità di attuare interventi organizzativi per fronteggiare eventuali emergenze, eventi straordinari o situazioni di criticità in contesti particolarmente complessi ed eterogenei	3%
13	Capacità di differenziazione delle valutazioni dei collaboratori	5%
	Totale	30%

2. Le parti concordano:

- di confermare, per l'anno 2018, 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 premessa;
- 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 80/100.

Art. 6

Criteri generali per la retribuzione degli incarichi aggiuntivi

1. In attuazione di quanto stabilito dall'art. 26, comma 3 e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di cumulo di impieghi e di omnicomprensività dei trattamenti economici, la quota destinata alla remunerazione degli eventuali incarichi aggiuntivi è definita in misura del 66% dell'importo disponibile, una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.