

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;

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;

Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla dirigenza dell'Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2016/2018 sottoscritto il giorno 8.07.2019 ed in particolare, gli artt. 6, 7, comma 1, lett. b), c) ed e), 47, 48 e 50;

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";

Visti i DD.DD.GG. n. 368 del 30.12.2017, n. 10 del 16.01.2017, n. 34 del 23.02.2018 e n. 339 del 28.09.2018 ed i successivi provvedimenti 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 27 novembre 2019 relativa alla nomina della delegazione datoriale;

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 – Anno 2019 (Rev. 5) revisionato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20.12.2019;

Visto il Piano integrato 2019/2020/2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23.01.2019, revisionato in data 28 marzo 2019, in data 29 maggio 2019 e in data 15 luglio 2019;

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 confermate, per l'anno 2019, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.10.2019;

Visto il D.D.G. n. 537 del 08.04.2019 con cui l'Amministrazione ha costituito il Fondo ex art. 47 C.C.N.L. 2016/2018 del 08.07.2019, ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 29.04.2020, per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca, per l'anno 2019, 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. 32 del 27.04.2020 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 del Fondo dirigenti art. 47 del CCNL 2016/2018 dell' 8.07.2019 – Anno 2019 - e allegata relazione tecnico-finanziaria"*;

Visto l'art. 25, comma 3 del predetto C.C.N.L. 2006/2009 del 28.07.2010, 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, [...] 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. 26, comma 3 e l'art. 62, comma 3, lett. d) del C.C.N.L. 2002/2005 sottoscritto in data 5.03.2008 nonché l'art. 7, comma 1 lett. c) del C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2019 relativamente ai compensi per gli incarichi aggiuntivi;

Visto, in particolare, l'art. 26, del richiamato C.C.N.L. 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 [...] 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";

Visto l'art. 50 C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 8.07.2019 secondo cui: "1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di un valutazione positiva. 2. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b), sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5. 3. Nell'ambito di quanto previsto ai sensi del comma 2, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato. 4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b). 5. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b) è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, comunque non superiore al 20%, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3";

Atteso che in data 19.06.2020 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area istruzione e ricerca – Anno 2019;

Preso atto del verbale del Collegio dei Revisori n. 34 del 26.06.2019 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 – Area istruzione e ricerca – Anno 2019 sottoscritto in data 19.06.2020;

Considerato che con delibera n. 17 del 30.06.2020 il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato la sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo del personale

dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area istruzione e ricerca – Anno 2019 sottoscritto in data 19.06.2019;

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. 7, comma 1, lett. b), c) ed e), del C.C.N.L. 2016/2018 relativo al personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca sottoscritto l'8.07.2019 e si applica al personale dirigente 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'1.01.2019 e sino al 31.12.2019, 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 il finanziamento della retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato del personale dirigente per l'anno 2019

1. Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente – Area Istruzione e Ricerca, in servizio presso l'Ateneo, per l'anno 2019, è pari a € 371.071,44 al netto degli oneri a carico dell'Ente, di cui € 258.243,65 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 2019

1. Le parti prendono atto degli esiti della graduazione delle posizioni dirigenziali, per l'anno 2019, 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 e del 22.10.2019.
2. Per l'anno 2019 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	€ 12.565,11	€ 30.193,85	€ 42.758,96
B	€ 12.565,11	€ 21.723,96	€ 34.289,07
C	€ 12.565,11	-----	€ 12.155,61

Art. 5

Criteri generali per la retribuzione di risultato anno 2019

1. Le parti danno atto, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, che, per l'anno 2019, trova applicazione il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2019 (Rev. 5) approvato dal Consiglio di

Amministrazione in data 18.12.2018 e revisionato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20.12.2019, che prevede in particolare i 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 2019/2020/2021 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23.01.2019 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%

Le parti concordano:

- Che, ai sensi dell'art. 50 del CCNL 2016/2018 del 8.07.2019, la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva pari al punteggio minimo che non potrà essere inferiore a 80/100.
- di confermare, per l'anno 2019, 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, per l'anno 2019, in conformità con quanto dispone l'art. 50, comma 5, del CCNL 2016/2018 del 8.07.2019, che:
 - nel 1° livello di merito sarà collocato il 20% dei dirigenti pari a n. 1 unità, al quale sarà attribuita una retribuzione di risultato pari al 40% della retribuzione di posizione e comunque non inferiore all'imposto richiesto dal rispetto dell'art. 6;
 - 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 45% 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 di merito per i restanti punteggi.

Art. 6

Differenziazione della retribuzione di risultato

1. Le parti, prendendo atto di quanto stabilito dall'art. 50 del C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2019, stabiliscono che massimo al 20% dei dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più

elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato.

2. Al finanziamento dell'istituto di cui al presente articolo si provvederà con le risorse di cui all'art. 3 del presente contratto collettivo integrativo destinate alla remunerazione della retribuzione di risultato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 48 del richiamato CCNL 2016/2018.

Art. 7

Criteria generali per la retribuzione degli incarichi aggiuntivi

1. In attuazione di quanto stabilito dall'art. 26, comma 3 del C.C.N.L. 2002/2005 sottoscritto in data 5.03.2008 e dell'art. 7, comma 1 lett. c) del C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2019, relativamente ai compensi per gli incarichi aggiuntivi 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.