

ESTRATTO del VERBALE n. 14 del Consiglio di Amministrazione
Adunanza ordinaria telematica del 29 dicembre 2020

L'anno duemilaventi, il giorno ventinove del mese di dicembre alle ore 9:48, si è riunito il Consiglio di Amministrazione in seduta telematica, ai sensi del "*Regolamento temporaneo per lo svolgimento delle sedute collegiali in modalità telematica*", emanato con D.R. n. 480 del 17.3.2020, a seguito di convocazione con nota rettorale in data 21.12.2020 prot. n. 120119 inviata a tutti i componenti mediante posta elettronica, per trattare il seguente ordine del giorno:

omissis

22. Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area Istruzione e Ricerca – Anno 2020 - Autorizzazione alla sottoscrizione;

omissis



O.d.g. n. 22) Oggetto: Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area Istruzione e Ricerca – Anno 2020 - Autorizzazione alla sottoscrizione.
--

<i>Dirigente Responsabile: Dott.ssa Federica Nuzzi</i>
--

<i>Ufficio istruttore: Ufficio Relazioni Sindacali</i>
--

IL PRESIDENTE

Visto il D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss. modifiche e integrazioni;

Visti in particolare gli artt. 24, 40 e 40-bis del richiamato D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001;

Visto il D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009 e ss. modifiche e integrazioni;

Visto l'art. 23 del D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017;

Visto l'art. 11 del D.L. n. 135 del 14.12.2018 convertito dalla L. n. 12 del 11.02.2019;

Visto lo Statuto di Ateneo emanato con D.R. n. 889 del 28.05.2012 e ss. modifiche e integrazioni;

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;

Visto in particolare l'art. 48 del richiamato C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2010 relativo alla "Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici" che dispone "*La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali di cui a presente articolo, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse definita ai sensi del comma 5, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 12.565,11, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino ad un massimo di € 46.134,81. 3. Alla retribuzione di posizione di cui al comma 2 è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 47*";

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 e 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 [...] 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. 50 del richiamato 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 una 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";*

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 [...] 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";

Viste le circolari n. 12 del 15.04.2011 e n. 25 del 19.7.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – I.G.O.P. con riguardo alla disciplina della costituzione dei Fondi;

Preso atto delle disposizioni impartite dal M.E.F. – I.G.O.P. nella circolare n. 16/2012, come da ultimo richiamate con circolare n. 16 del 15.06.2020, in materia di redazione del conto annuale per l'anno 2019;

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, 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 in particolare la delibera del Consiglio di Amministrazione del 20.12.2019 con cui è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2020 e il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione con verbale del 12.12.2019;

Visto il Piano integrato 2020/2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.01.2020, revisionato in data 30 luglio 2020, in data 23 settembre 2020 e in data 28 ottobre 2020;

Vista la Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità adottata con il C.C.I. sottoscritto il 28.02.2018 che prende a riferimento anche la graduazione degli incarichi dirigenziali;

Considerato, inoltre, che i criteri per la graduazione della complessità degli incarichi dei dirigenti, secondo le sopra richiamate disposizioni contrattuali, hanno determinato

il passaggio da quattro a tre fasce e sono comprensivi dei valori economici correlati ai profili di fascia, con particolare riguardo al valore minimo previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali e a quello massimo, che rimane confermato nella misura attualmente attribuita alle posizioni dirigenziali ricoperte presso l'Ateneo;

Preso atto che, in conformità con quanto disposto dalla "Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità" e dalle delibere del Consiglio di Amministrazione del 27.02.2019 e del 22.10.2019, il Direttore Generale ha formulato le valutazioni finali a seguito del monitoraggio, per l'anno 2020, relative alla "Responsabilità di Ripartizione (Dirigenza)", assunte a prot. n. 80829 del 14.09.2020, approvate con delibera n. 19 del Consiglio di Amministrazione del 23.09.2020;

Visto il D.R. n. 1935 del 21.10.2020 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. 30 del 28.10.2020, per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca, per l'anno 2020, pari a € 371.071,44 al netto degli oneri a carico dell'Ente e pari a € 513.488,66 al lordo degli oneri a carico dell'Ente, precisando che *"in sede di contrattazione e di destinazione verrà formalizzata 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. 38 del 26.10.2020 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 Fondo Dirigenti art. 47 del C.C.N.L. 2016/2018 dell'8/7/2019 - Anno 2020"*;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 novembre 2020 recante *"Contrattazione Collettiva Integrativa - Nomina delegazione di parte datoriale."*;

Considerato che nella seduta di contrattazione del 09 dicembre 2020 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia - Area Istruzione e Ricerca - Anno 2020 di cui all'allegato sub lett. S) del presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Rilevato che il Collegio dei Revisori con verbale n. 40 del 21.12.2020 ha dato certificazione positiva ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001 all'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia - Area Istruzione e Ricerca - Anno 2020;

Rilevato che nel dibattito:

omissis

Invita il Consiglio a deliberare.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Udito quanto esposto dal Presidente;

Preso atto delle disposizioni normative vigenti in materia, meglio richiamate in premessa;

Visto lo Statuto di Ateneo emanato con D.R. n. 889 del 28.05.2012 e ss. modifiche e integrazioni;

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 del 18 dicembre 2008 punti nn. 15 e 17 all'o.d.g.;

Viste le delibere del Consiglio di Amministrazione del 18.05.2016 e del 20.12.2016 di approvazione rispettivamente dei criteri e del progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale presentato dal Direttore Generale;

Visti il D.D.G. n. 368 del 30.12.2016, il D.D.G. n. 10 del 16.01.2017, il D.D.G. n. 34 del 23.02.2018, il D.D.G. n. 339 del 28.09.2018 ed i successivi provvedimenti di attuazione della riorganizzazione dell'Amministrazione centrale;

Vista la Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità adottata con il C.C.I. sottoscritto il 28.02.2018 che prende a riferimento, anche la graduazione degli incarichi dirigenziali;

Preso atto che, in conformità con quanto disposto dalla "Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità" e dalle delibere del Consiglio di Amministrazione del 27.02.2019 e del 22.10.2019, il Direttore Generale ha formulato le valutazioni finali a seguito del monitoraggio, per l'anno 2020, relative alla "Responsabilità di Ripartizione (Dirigenza)", assunte a prot. n. 80829 del 14.09.2020, approvate con delibera n. 19 del Consiglio di Amministrazione del 23.09.2020;

Viste le circolari n. 12 del 15.04.2011 e n. 25 del 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - I.G.O.P. con riguardo alla disciplina della costituzione dei Fondi;

Preso atto delle disposizioni impartite dal M.E.F. – I.G.O.P. nella circolare n. 16/2012, come da ultimo richiamate con circolare n. 16 del 15.06.2020, in materia di redazione del conto annuale per l'anno 2019;

Vista in particolare la delibera del Consiglio di Amministrazione del 20.12.2019 con cui è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2020 e il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione con verbale del 12.12.2019;

Visto il Piano integrato 2020/2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.01.2020, revisionato in data 30 luglio 2020, in data 23 settembre 2020 e in data 28 ottobre 2020;

Visto il D.R. n. 1935 del 21.10.2020 con cui l'Amministrazione ha costituito il Fondo ex art. 47 C.C.N.L. 2016/2018 del 08.07.2019 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca, per l'anno 2020, ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 30 del 28.10.2020 e certificato ai sensi dell'art. 40-*bis* del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, dal Collegio dei Revisori con verbale del n. 38 del 26.10.2020;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 novembre 2020 recante "*Contrattazione Collettiva Integrativa – Nomina delegazione di parte datoriale.*";

Considerato che nella seduta di contrattazione collettiva del 9 dicembre 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area Istruzione e Ricerca - Anno 2020 di cui all'allegato sub lett. S) del presente verbale, per farne parte integrante e sostanziale; Rilevato che il Collegio dei Revisori con verbale n. 40 del 21.12.2020 ha dato certificazione positiva ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001 all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area Istruzione e Ricerca - Anno 2020;

Richiamate le motivazioni di cui in premessa, parte integrante della presente delibera; All'unanimità

DELIBERA

- ❖ **Art. 1** - Di prendere atto del Fondo ex art. 48 del C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2008 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca, per l'anno 2020, pari a € 371.071,44 al netto degli oneri a carico dell'Ente e pari a € 513.488,66 al lordo degli oneri a carico dell'Ente e dello schema di costituzione del Fondo ex art. 47 del C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2008 per l'anno 2020, come costituito con D.R. n. 1935 del 21.10.2020, ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 30 del 28.10.2020 e certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 38 del 26.10.2020;

- ❖ **Art. 2** - Di autorizzare la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo di cui all'art. 7 del C.C.N.L. dell'Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2016/2018 sottoscritto il giorno 8.07.2019, così come risultante nel testo di cui all'ipotesi sottoscritta in data 9.12.2020, allegato sub lett. S) al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;
- ❖ **Art. 3** - Di autorizzare l'Ufficio Budgeting e Bilancio Unico di Ateneo ad accantonare € 106.912,19 n.o.c.e. pari a € 141.872,48 l.o.c.e. quale quota destinata alla retribuzione di risultato del personale dirigente per l'anno 2020 in apposito PJ "RISULTATO_DIRIGENTI_2020" mediante partizione dalla voce COAN CA.04.08.02.05.01 "Competenze accessorie del Direttore Generale e del personale dirigente" UA.PG.ACEN.ATTPERSON del bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2020.

La presente delibera è immediatamente esecutiva e la relativa verbalizzazione è approvata seduta stante.



omissis

Non essendovi altro argomento all'ordine del giorno da trattare, la seduta ordinaria del Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2020 termina alle ore 12:50.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
(Dott.ssa Alessandra De Nunzio)

IL PRESIDENTE
(Rettore Prof. Maurizio Oliviero)



Il presente estratto informatico è conforme al verbale originale informatico ed è composto di n. 9 pagine.

UFFICIO ORGANI COLLEGIALI
IL RESPONSABILE
(F.to Dott.ssa Antonella Fratini)

omissis

Prot.n. 0117700 del 15.12.2020

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA – AREA ISTRUZIONE E
RICERCA

ANNO 2020**

Il giorno 9 dicembre 2020 alle ore 16.10 in modalità telematica a distanza ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione Pubblica di seguito indicata:

Delegato del Rettore (Prof. Mario TOSTI) firmato

Direttore Generale (Dott.ssa Anna VIVOLO) firmato

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

F.L.C. C.G.I.L.: (Domenico MAIDA) Dichiarazione di concordanza

C.I.S.L. SCUOLA: (Letizia PIETROLATA) Dichiarazione di concordanza

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA:(Alessandro FUSCO) Dichiarazione di concordanza

ANP: (Rita COCCIA) Dichiarazione di concordanza

DIRIGENTI SCUOLA: (Simonetta ZUCCACCIA) Dichiarazione di concordanza

SNALS CONFSAL: (Bernard FIORETTI) Dichiarazione di concordanza

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 20.12.2019 con cui è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Anno 2020 e il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione con verbale del 12.12.2019;

Visto il Piano integrato 2020/2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.01.2020, revisionato in data 30 luglio 2020, in data 23 settembre 2020 e in data 28 ottobre 2020;

Vista la delibera n. 14 del Consiglio di Amministrazione del 25 novembre 2020 relativa alla nomina della delegazione datoriale;

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

Preso atto che, in conformità con quanto disposto dalla *"Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità"* e dalle delibere del Consiglio di Amministrazione del 27.02.2019 e del 22.10.2019, il Direttore Generale ha formulato le valutazioni finali a seguito del monitoraggio, per l'anno 2020, relative alla *"Responsabilità di Ripartizione (Dirigenza)"*, assunte a prot. n. 80829 del 14.09.2020, approvate con delibera n. 19 del Consiglio di Amministrazione del 23.09.2020;

Visto il D.R. n. 1935 del 21.10.2020 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. 30 del 28.10.2020, per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca, per l'anno 2020, precisando che *"in sede di contrattazione e di destinazione verrà formalizzata 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. 38 del 26.10.2020 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 Fondo Dirigenti art. 47 del C.C.N.L. 2016/2018 dell'8/7/2019 - Anno 2020 -"*;

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”;*

Considerato pertanto che la presente Ipotesi di Contratto collettivo integrativo è sottoposta alle procedure di cui all'art. 40-*bis*, comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001;

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'1.01.2020 e sino al 31.12.2020, 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 2020

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 2020, 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

Criteria generali per la retribuzione di posizione anno 2020

1. Le parti prendono atto degli esiti della graduazione delle posizioni dirigenziali, per l'anno 2020, in applicazione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità adottata con il C.C.I. sottoscritto il 28.02.2018, come risultanti dalle delibere del Consiglio di Amministrazione del 27.02.2019, del 22.10.2019 e del 23.09.2020.
2. Per l'anno 2020 le parti prendono atto che 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	-----	€ 12.565,11

Art. 5

Criteria generali per la retribuzione di risultato anno 2020

1. Le parti danno atto, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, che, per l'anno 2020, trova applicazione il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 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 o individuali assegnati con il Piano integrato 2020/2022 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.01.2020 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 2020, 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 2020, 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'importo 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

Criteri 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.

*Per copia conforme all'allegato informatico sub lett. S)
al verbale informatico del Consiglio di Amministrazione
del 29 dicembre 2020 composto da n. 8 pagine.*