

Consiglio di Amministrazione del 29/11/2022

| |
|--|
| Numero delibera: 611/2022 - Numero protocollo: 337799/2022 |
| Categoria O.d.G: Personale 11.2 |
| Oggetto: 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 - Accordo Anno 2022 - Autorizzazione alla sottoscrizione |
| Ufficio istruttore: Ripartizione del Personale |

| Nominativo | F | C | A | As | Nc |
|--|---|---|---|----|----|
| Prof. Maurizio Oliviero (delega Pro-Rettore vicario Prof. Fausto Elisei) | X | | | | |
| Prof. Maurizio Servili | X | | | | |
| Prof. Stefano Eramo | X | | | | |
| Prof. Antimo Gioiello | X | | | | |
| Prof. Mauro Bove | X | | | | |
| Prof.ssa Stefania Magliani | X | | | | |
| Dott. Alessandro Campanile | X | | | | |
| Dott. Daniele Spinelli | X | | | | |
| Sig. Simone Emili | X | | | | |
| Sig.ra Giuditta Laura Ruiz De Temino Valente | X | | | | |

Legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente) - (Nc - Non convocato)

Allegati n. 1 (sub lett. A)

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 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";

Visti 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. 25 del 10.06.2022, in materia di redazione del conto annuale per l'anno 2021;

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. 2 del 11.02.2021 recante *“Riorganizzazione dell'Amministrazione centrale e delle strutture decentrate – Definizione di indirizzi e criteri”* e la successiva delibera n. 433 del 27.11.2021 recante *“Riorganizzazione dell'Amministrazione centrale e prime determinazioni in ordine al Fabbisogno di personale”*;

Visto il D.D.G. n. 189 del 01.08.2022 di 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;

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

Vista in particolare la delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.12.2021 con cui è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2022 e il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 14 del 16.12.2021;

Visto il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.04.2022, revisionato in data 27 luglio 2022;

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;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 532 del 26.10.2022, avente ad oggetto *“Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità di cui agli accordi sottoscritti in data 28.02.2018 – Monitoraggio Anno 2022 – Approvazione esiti.”* con cui, tra l'altro, sono state approvate, per l'anno 2022, le valutazioni complessive finali effettuate dal Direttore Generale, a seguito del monitoraggio, e le risultanze del processo valutativo, relative alla *“Responsabilità di Ripartizione (Dirigenza)”*;

Visto il D.R. n. 2977 del 25.10.2022 con cui l'Amministrazione ha costituito il Fondo ex art. 47 del CCNL 2016/2018 del 08.07.2019 per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente in relazione all'anno 2022, nella misura di € 367.084,59 al netto degli oneri a carico dell'Ente e di € 507.971,65 al lordo degli oneri a carico dell'Ente, rimesso alla ratifica del Consiglio di Amministrazione ed alla certificazione ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 del Collegio dei Revisori dei Conti nelle rispettive prime sedute utili, nel quale è precisato 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”*;

Considerato che nella seduta di contrattazione del 16 novembre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area

Istruzione e Ricerca - Anno 2022 di cui all'allegato sub lett. A) del presente atto, per farne parte integrante e sostanziale;

Rilevato che il Collegio dei Revisori con verbale n. 15 del 28/11/2022 ha reso 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 2022;

Invita il Consiglio di Amministrazione a deliberare.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Udito quanto esposto dal Presidente;

Preso atto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia richiamate in premessa;

Viste le delibere del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2008 punti nn. 15 e 17 all'o.d.g.;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 11.02.2021 recante "*Riorganizzazione dell'Amministrazione centrale e delle strutture decentrate - Definizione di indirizzi e criteri*" e la successiva delibera n. 433 del 27.11.2021 recante "*Riorganizzazione dell'Amministrazione centrale e prime determinazioni in ordine al Fabbisogno di personale*";

Visto il D.D.G. n. 189 del 01.08.2022 di 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;

Vista in particolare la delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.12.2021 con cui è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Anno 2022 e il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 14 del 16.12.2021;

Visto il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.04.2022, revisionato in data 27 luglio 2022;

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;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 532 del 26.10.2022, avente ad oggetto "Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità di cui agli accordi sottoscritti in data 28.02.2018 - Monitoraggio Anno 2022 - Approvazione esiti." con cui, tra l'altro, sono state approvate, per l'anno 2022, le valutazioni complessive finali effettuate dal Direttore Generale, a seguito del monitoraggio, e le risultanze del processo valutativo, relative alla "Responsabilità di Ripartizione (Dirigenza)";

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. 25 del 10.06.2022, in materia di redazione del conto annuale per l'anno 2021;

Visto il D.R. n. 2977 del 25.10.2022 con cui l'Amministrazione ha costituito il Fondo ex art. 47 del CCNL 2016/2018 del 08.07.2019 per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente in relazione all'anno 2022, nella misura di € 367.084,59 al netto degli oneri a carico dell'Ente e di € 507.971,65 al lordo degli oneri a carico dell'Ente, rimesso alla ratifica del Consiglio di Amministrazione ed alla certificazione ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 del Collegio dei Revisori dei Conti nelle rispettive prime sedute utili, nel quale è precisato 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”;

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 16 novembre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia - Area Istruzione e Ricerca - Anno 2022 di cui all'allegato sub lett. A) alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale;

Rilevato che il Collegio dei Revisori con verbale n. 15 del 28/11/2022 ha reso 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 2022;

All'unanimità

DELIBERA

- ❖ di prendere atto del Fondo ex art. 47 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 2022, pari a € 367.084,59 al netto degli oneri a carico dell'Ente e di € 507.971,65 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 2021, come costituito con D.R. n. 2977 del 25.10.2022, rimesso alla ratifica del Consiglio di Amministrazione ed alla certificazione ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 del Collegio dei Revisori dei Conti nelle rispettive prime sedute utili.
- ❖ 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 16.11.2022, allegato sub lett. A) alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale.
- ❖ di autorizzare l'Ufficio Budgeting e Bilancio Unico di Ateneo ad accantonare € 110.125,38 n.o.c.e. pari a € 152.391,50 l.o.c.e. quale quota destinata alla retribuzione di risultato del personale dirigente per l'anno 2022 in apposito PJ “RISULTATO_DIRIGENTI_2022” 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 2022.

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



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

ANNO 2022

Il giorno 16 novembre 2022 alle ore 09:20 in una sala del Rettorato ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione Pubblica di seguito indicata:

Prof. Mario TOSTI – Delegato del Rettore F.to Mario TOSTI

Dott.ssa Anna VIVOLO – Direttore Generale F.to Anna VIVOLO

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

F.L.C. C.G.I.L.: F.to Giuseppina FAGOTTI

C.I.S.L. SCUOLA: Dichiarazione di concordanza (All. 1)

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA: F.to Stefania ROSIGNOLI

ANP: Dichiarazione di concordanza (All. 2)

DIRIGENTI SCUOLA: F.to Simonetta ZUCCACCIA

SNALS CONFSAL: Dichiarazione di concordanza (All. 3)

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 30.12.2016, n. 10 del 16.01.2017, n. 34 del 23.02.2018, n. 339 del 28.09.2018, n. 524 del 27.12.2018; n. 198 del 27.06.2019, n. 95 del 10.05.2021, n. 189 del 01.08.2022 di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale;

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

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

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.12.2021 con cui è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2022 - e il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 14 del 16.12.2021;

Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.04.2022 e revisionato il 27.07.2022;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 532 del 26.10.2022, avente ad oggetto "*Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità di cui agli accordi sottoscritti in data 28.02.2018 - Monitoraggio Anno 2022 - Approvazione esiti.*", con cui, tra l'altro, sono state approvate, per l'anno 2022, le valutazioni complessive finali effettuate dal Direttore Generale, a seguito del monitoraggio, e le risultanze del processo valutativo, relative alla "Responsabilità di Ripartizione (Dirigenza)";

Visto il D.R. n. 2977 del 25.10.2022 con cui l'Amministrazione ha costituito il "*Fondo Dirigenti ex art. 47 del CCNL 2016/2018 per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente in relazione all'anno 2022, nella misura di € 367.084,59 al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione*" ex art. 47 C.C.N.L. 2016/2018 del 08.07.2019, rimesso alla ratifica del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile ed alla

certificazione ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 del Collegio dei Revisori dei Conti nella prima seduta utile, 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”*;

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. 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 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”*;

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 e 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'1.01.2022 e sino al 31.12.2022, 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 2022

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 2022, è pari a € 367.084,59 al netto degli oneri a carico dell'Ente, di cui € 256.959,21 quale quota destinata alla retribuzione di posizione, € 110.125,38 quale quota destinata alla retribuzione di risultato.

Art. 4

Criteri generali per la retribuzione di posizione anno 2022

1. Le parti prendono atto degli esiti della graduazione delle posizioni dirigenziali, per l'anno 2022, 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 n. 532 del Consiglio di Amministrazione del 26.10.2022.
2. Per l'anno 2022 le parti prendono atto che gli importi correlati alla graduazione delle posizioni dirigenziali sono definiti come di seguito precisato:

| FASCE | RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA | RETRIBUZIONE DI 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

Criteri generali per la retribuzione di risultato anno 2022

1. Le parti danno atto, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, che, per l'anno 2022, trova applicazione il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2022 - approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22.12.2021, che prevede in particolare i criteri di seguito meglio precisati:
 - La misurazione della performance dei dirigenti è collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali e di quelli di struttura 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 individuali e di struttura assegnati con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.04.2022 e revisionato il 27.07.2022, con un peso pari al 70% (di cui il 60% per gli obiettivi di struttura e il 10% per gli obiettivi individuali);
 - 2) Sui comportamenti organizzativi con un peso pari al 30% secondo i seguenti parametri:

| N. | Parametri | 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 2022, 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 2022, 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, 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, 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, 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.