

Consiglio di Amministrazione del 22/12/2025

Numero delibera: 710/2025 - Numero protocollo: 438688/2025
Categoria O.d.G: Personale 10.2
Oggetto: Contratto collettivo integrativo di cui all'art. 7 del C.C.N.L. dell'Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 sottoscritto il giorno 07.08.2024 – Accordo Anno 2025 – Autorizzazione alla sottoscrizione
Ufficio istruttore: Ufficio Relazioni Sindacali

Nominativo	F	C	A	As	Nc
Prof. Massimiliano Marianelli	X				
Prof. Maurizio Servili	X				
Prof. Stefano Eramo				X	
Prof. Antimo Gioiello	X				
Prof. Carlo Fiorio	X				
Prof.ssa Elisa Delvecchio	X				
Dott. Alessandro Campanile	X				
Dott. Daniele Spinelli	X				
Sig. Lorenzo Mazzola	X				
Sig.ra Vittoria Lattanzi	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. 165 del 30.03.2001;

Visto il D. Lgs 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. 564 del 04.03.2025 in vigore dal 27 marzo 2025;

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza dell'Università e degli Enti di Sperimentazione e di Ricerca per il quadriennio normativo 2002/2005 e 2006/2009 - I e II biennio economico, sottoscritti rispettivamente il 5.03.2008 e il 28.7.2010;

Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2016/2018 sottoscritto in data 08.07.2019;

Viste le circolari n. 12 del 15.04.2011 e n. 25 del 19.7.2012 del Ministero delle 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. 18/2025 del 19.06.2025, in materia di redazione del Conto annuale per l'anno 2024;

Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla dirigenza dell'Area istruzione e ricerca triennio 2019-2021 sottoscritto il 7.8.2024 ed in particolare, gli artt., 8, comma 1, lett. b), c), d) ed e), 33, 35 e 36;

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"*;

Visto l'art. 25, comma 3, del 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 [...] 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. 27 del citato C.C.N.L. 2006/2009 secondo cui *"1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim. 2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento. 3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito. 4. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al precedente comma, terrà conto, in particolare, dell'eventuale diversità di sede degli incarichi ricoperti, del livello di responsabilità attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi."*;

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"; Visto in particolare quanto previsto rispettivamente dagli artt. 33 e 35 del suddetto C.C.N.L. 2019-2021 in merito all'incremento della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 45, comma 5, del C.C.N.L. 2016-2018 del 8.07.2019 e all'incremento dei fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 47 del C.C.N.L. 2016-2018 del 08.07.2019;

Considerato che ai sensi del citato art. 35, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 2019-2021 "1. Nell'anno 2020, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 47 del C.C.N.L. 08.07.2019 è incrementato, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 33 (Trattamento economico fisso), comma 5, per l'anno 2020" e "2. A decorrere dal 1/1/2021 il medesimo fondo di cui al comma 1 è incrementato dei valori percentuali di cui all'allegata Tabella C - 1,91% - da applicare al monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui al presente articolo.";

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del C.C.N.L. 2019-2021 del 7.8.2024 "in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata - (a decorrere dall'anno 2022) -, ciascun ente può ulteriormente incrementare la componente variabile del fondo di cui al presente articolo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo.";

Visto in particolare l'art. 36, commi 2 e 3, del C.C.N.L. Area Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021 sottoscritto in data 07.08.2024 relativo alla "Retribuzione di posizione università ed enti di ricerca e graduazione degli uffici" che dispone: "2. La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse definita ai sensi dell'art. 48 (retribuzione di posizione e graduazione degli uffici) del CCNL 8/07/2019, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 13.345,11 coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino ad un massimo di € 46.914,81. 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. 35[...].";

Visto l'art. 61, comma 9, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, conv. in L. n. 133/2008, secondo cui: "il 50 per cento del compenso spettante al dipendente pubblico per l'attività di componente o di segretario del collegio arbitrale è versato direttamente ad apposito capitolo del bilancio dello Stato; il predetto importo è riassegnato al fondo di amministrazione per il finanziamento del trattamento economico accessorio dei dirigenti ovvero ai fondi perequativi istituiti dagli organi di autogoverno del personale di magistratura e dell'Avvocatura dello Stato ove esistenti; la medesima disposizione si applica al compenso spettante al dipendente pubblico per i collaudi svolti in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. [...]"

Vista la Sentenza della Corte dei Conti n. 12/SEZAUT/2015/QMIG secondo cui "nel caso di incarico conferito a personale dipendente di altre amministrazioni, destinatario della quota di riduzione dei compensi relativi alle prestazioni di cui all'art. 61, comma 9, del d.l. n. 112 del 2008 è l'ente di provenienza, che ha autorizzato l'incarico medesimo";

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. di riorganizzazione dell’Amministrazione Centrale 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, n. 120 del 27.04.2023, n. 150 del 25.05.2023, n. 139 del 19.04.2024, n. 466 del 4.11.2024 e n. 25 del 3.2.2025;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 28.01.2025 con cui è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2025 – Rev. 1 “Adeguamento alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025” – e il parere favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 24.01.2025, con verbale n. 1;

Visto il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 4 del 28.01.2025;

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 n. 493 del 24.09.2025, avente ad oggetto “*Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità di cui agli accordi sottoscritti in data 28.02.2018 – Monitoraggio Anno 2025 – Approvazione esiti.*”, con cui, tra l’altro, sono state approvate, per l’anno 2025, le valutazioni complessive finali effettuate dal Direttore Generale, a seguito del monitoraggio, e le risultanze del processo valutativo, relative alla “Responsabilità di Ripartizione (Dirigenza)”;

Vista la delibera n. 238 del 30.04.2025 del Consiglio di Amministrazione, con cui è stato costituito, per l’anno 2025, il Fondo ex art. 35 del C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto in data 07.08.2024 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell’Area Istruzione e Ricerca, certificato dal Collegio dei Revisori nella seduta del 28.04.2025 con verbale n. 57;

Vista la delibera n. 650 del Consiglio di Amministrazione del 26.11.2025 recante “*Contrattazione Collettiva Integrativa – Nomina delegazione di parte datoriale.*” con cui è stata nominata ai sensi dell’art. 81, comma 2 del C.C.N.L. 2019-2021 del 18.01.2024 e dell’art. 7 del C.C.N.L. 2019-2021 del 7.8.2024, la delegazione datoriale per la contrattazione collettiva integrativa a decorrere dal 1° novembre 2025;

Visti gli esiti delle trattative intercorse ai fini della sottoscrizione dell’Ipotesi di C.C.I. Anno 2025 nella seduta del giorno 2.12.2025;

Considerato che nella predetta seduta del 2.12.2025 è stata sottoscritta l’Ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui all’art. 7 del C.C.N.L. dell’Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 sottoscritto il giorno 07.08.2024 – Accordo Anno 2025;

Rilevato che il Collegio dei Revisori, con verbale n. 66 del 19/12/2025, ha reso certificazione positiva ai sensi dell’art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001 all’Ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui all’art. 7 del C.C.N.L. dell’Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 sottoscritto il giorno 07.08.2024 – Accordo Anno 2025;

Invita il Consiglio di Amministrazione a deliberare.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Udito quanto esposto dal Presidente;

Viste le previsioni normative e contrattuali richiamate in premessa;

Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla dirigenza dell'Area istruzione e ricerca triennio 2019-2021 sottoscritto il 7.8.2024 ed in particolare, gli artt., 8, comma 1, lett. b), c), d) ed e), 33, 35 e 36;

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"*;

Visto l'art. 25, comma 3, del 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 [...] 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. 27 del citato C.C.N.L. 2006/2009 secondo cui *"1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim. 2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento. 3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito. 4. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al precedente comma, terrà conto, in particolare, dell'eventuale diversità di sede degli incarichi ricoperti, del livello di responsabilità attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi."*;

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"; Visto in particolare quanto previsto rispettivamente dagli artt. 33 e 35 del suddetto C.C.N.L. 2019-2021 in merito all'incremento della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 45, comma 5, del C.C.N.L. 2016-2018 del 8.07.2019 e all'incremento dei fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 47 del C.C.N.L. 2016-2018 del 08.07.2019;

Considerato che ai sensi del citato art. 35, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 2019-2021 "1. Nell'anno 2020, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 47 del C.C.N.L. 08.07.2019 è incrementato, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 33 (Trattamento economico fisso), comma 5, per l'anno 2020" e "2. A decorrere dal 1/1/2021 il medesimo fondo di cui al comma 1 è incrementato dei valori percentuali di cui all'allegata Tabella C - 1,91% - da applicare al monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui al presente articolo.";

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del C.C.N.L. 2019-2021 del 7.8.2024 "in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata - (a decorrere dall'anno 2022) -, ciascun ente può ulteriormente incrementare la componente variabile del fondo di cui al presente articolo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo.";

Visto in particolare l'art. 36, commi 2 e 3, del C.C.N.L. Area Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021 sottoscritto in data 07.08.2024 relativo alla "Retribuzione di posizione università ed enti di ricerca e graduazione degli uffici" che dispone: "2. La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse definita ai sensi dell'art. 48 (retribuzione di posizione e graduazione degli uffici) del CCNL 8/07/2019, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 13.345,11 coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino ad un massimo di € 46.914,81. 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. 35[...].";

Visto l'art. 61, comma 9, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, conv. in L. n. 133/2008, secondo cui: "il 50 per cento del compenso spettante al dipendente pubblico per l'attività di componente o di segretario del collegio arbitrale è versato direttamente ad apposito capitolo del bilancio dello Stato; il predetto importo è riassegnato al fondo di amministrazione per il finanziamento del trattamento economico accessorio dei dirigenti ovvero ai fondi perequativi istituiti dagli organi di autogoverno del personale di magistratura e dell'Avvocatura dello Stato ove esistenti; la medesima disposizione si applica al compenso spettante al dipendente pubblico per i collaudi svolti in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. [...]"

Vista la Sentenza della Corte dei Conti n. 12/SEZAUT/2015/QMIG secondo cui "nel caso di incarico conferito a personale dipendente di altre amministrazioni, destinatario della quota di riduzione dei compensi relativi alle prestazioni di cui all'art. 61, comma 9, del d.l. n. 112 del 2008 è l'ente di provenienza, che ha autorizzato l'incarico medesimo";

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. di riorganizzazione dell’Amministrazione Centrale 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, n. 120 del 27.04.2023, n. 150 del 25.05.2023, n. 139 del 19.04.2024, n. 466 del 4.11.2024 e n. 25 del 3.2.2025;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 28.01.2025 con cui è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2025 – Rev. 1 “Adeguamento alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025” – e il parere favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 24.01.2025, con verbale n. 1;

Visto il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 4 del 28.01.2025;

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 n. 493 del 24.09.2025, avente ad oggetto “*Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità di cui agli accordi sottoscritti in data 28.02.2018 – Monitoraggio Anno 2025 – Approvazione esiti.*”, con cui, tra l’altro, sono state approvate, per l’anno 2025, le valutazioni complessive finali effettuate dal Direttore Generale, a seguito del monitoraggio, e le risultanze del processo valutativo, relative alla “Responsabilità di Ripartizione (Dirigenza)”;

Vista la delibera n. 238 del 30.04.2025 del Consiglio di Amministrazione, con cui è stato costituito, per l’anno 2025, il Fondo ex art. 35 del C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto in data 07.08.2024 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell’Area Istruzione e Ricerca, certificato dal Collegio dei Revisori nella seduta del 28.04.2025 con verbale n. 57;

Vista la delibera n. 650 del Consiglio di Amministrazione del 26.11.2025 recante “*Contrattazione Collettiva Integrativa – Nomina delegazione di parte datoriale.*” con cui è stata nominata ai sensi dell’art. 81, comma 2 del C.C.N.L. 2019-2021 del 18.01.2024 e dell’art. 7 del C.C.N.L. 2019-2021 del 7.8.2024, la delegazione datoriale per la contrattazione collettiva integrativa a decorrere dal 1° novembre 2025;

Visti gli esiti delle trattative intercorse ai fini della sottoscrizione dell’Ipotesi di C.C.I. Anno 2025 nella seduta del giorno 2.12.2025;

Considerato che nella predetta seduta del 2.12.2025 è stata sottoscritta l’Ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui all’art. 7 del C.C.N.L. dell’Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 sottoscritto il giorno 07.08.2024 – Accordo Anno 2025;

Rilevato che il Collegio dei Revisori, con verbale n. 66 del 19/12/2025, ha reso certificazione positiva ai sensi dell’art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001 all’Ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui all’art. 7 del C.C.N.L. dell’Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 sottoscritto il giorno 07.08.2024 – Accordo Anno 2025;

All’unanimità

DELIBERA

Art. 1) Di autorizzare la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo di cui all’art. 7 del C.C.N.L. dell’Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 sottoscritto il giorno 07.08.2024 – Accordo Anno 2025 – così come risultante nel testo di cui

all’Ipotesi sottoscritta in data 2.12.2025, allegato sub lett. A) alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale.

Art. 2) Di autorizzare l’Ufficio Budgeting e Bilancio Unico di Ateneo ad accantonare € 114.123,16 n.o.c.e. pari a € 157.923,63 l.o.c.e. quale quota destinata alla retribuzione di risultato del personale dirigente per l’anno 2025 in apposito PJ “RISULTATO_DIRIGENTI_2025” 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 2025.

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