



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE AREA ISTRUZIONE E RICERCA

ACCORDO ANNO 2025

Il giorno 22 dicembre 2025 alle ore 17:30 in una sala del Rettorato ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione datoriale di seguito indicata:

Prof.ssa Alessandra PIOGGIA – Delegata del Rettore F.to Alessandra PIOGGIA

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

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

FLC CGIL: F.to Fabio CECCARELLI

FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca: F.to Corrado STORNELLI

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA: F.to Barbara BRINDISI

ANP: F.to Rita COCCIA

DIRIGENTISCUOLA DI.S.CONF: F.to Simonetta ZUCCACCIA

SNALS CONFSAL: F.to Bernard FIORETTI

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.Lgs. 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. 47 e 50;

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;

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.D.G. 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 gennaio 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 14.1.2025" - Anno 2025 e il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 1 del 24.01.2025;

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;

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 del Consiglio di Amministrazione n. 238 del 30.04.2025 con cui l'Amministrazione ha costituito 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, per l'anno 2025, 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 dei Conti n. 57 del 28.04.2025 con cui, ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, è stata resa certificazione positiva in ordine alla “Costituzione del Fondo ex art. 35 C.C.N.L 2019-2021 sottoscritto in data 07.08.2024 – Anno 2025 – Richiesta certificazione.”

Visto l'art. 25, comma 3, del 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 del trattamento accessorio, il contratto integrativo determina le 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 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”;

Visto l'art. 33, commi 4 e 5, del C.C.N.L. 2019-2021 Area Istruzione e ricerca sottoscritto in data 07.08.2024;

Vista la delibera n. 650 del Consiglio di Amministrazione del 26 novembre 2025 relativa alla nomina della delegazione datoriale;

Visti gli esiti delle trattative intercorse ai fini della sottoscrizione dell'Ipotesi di C.C.I. Anno 2025 in particolare nella seduta del giorno 2 dicembre 2025;

Considerato che in data 2.12.2025 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area istruzione e ricerca – Accordo Anno 2025;

Dato atto che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 66 del 19 dicembre 2025 ha reso certificazione positiva ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in ordine all'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area istruzione e ricerca – Accordo Anno 2025;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.12.2025 con cui la Delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area istruzione e ricerca – Accordo Anno 2025;

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. 8, comma 1, lett. b), c), d) ed e) del C.C.N.L. 2019-2021 medesimo 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'1.01.2025 e sino al 31.12.2025, 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 2025

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 2025, è pari a € 380.410,52 al netto degli oneri a carico dell'Ente, di cui € 266.287,36 quale quota destinata alla retribuzione di posizione, € 114.123,16 quale quota destinata alla retribuzione di risultato.
2. In attuazione di quanto stabilito dall'art. 61, comma 9, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, conv. in L. n. 133/2008 e in attuazione della Sentenza della Corte dei Conti n. 12/SEZAUT/2015/QMIG richiamati in premessa, il 50% del compenso spettante al dirigente per attività di collaudi svolti in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, è riassegnato al fondo di amministrazione per il finanziamento del trattamento economico accessorio dei dirigenti.

Art. 4

Criteri generali per la retribuzione di posizione anno 2025

1. Le parti prendono atto degli esiti della graduazione delle posizioni dirigenziali, per l'anno 2025, in applicazione della Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità adottata con il C.C.I. sottoscritto il 28.02.2018, come risultanti dalla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 493 del 24.09.2025;
2. Per l'anno 2025 le parti definiscono gli importi correlati alla graduazione delle posizioni dirigenziali come di seguito:

| FASCE | RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA dal 1.1.2024 | RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE | TOTALE |
|-------|--|---|-------------|
| A | € 13.345,11 | € 30.193,85 | € 43.538,96 |
| B | € 13.345,11 | € 21.723,96 | € 35.069,07 |
| C | € 13.345,11 | ----- | € 13.345,11 |

Art. 5

Criteri generali per la retribuzione di risultato anno 2025

1. Le parti danno atto, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, che, per l'anno 2025, trova applicazione il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2025 - Rev. 1 "Adeguamento alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.1.2025" - approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 28 gennaio 2025, 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) 2025-2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 4 del 28.01.2025, 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 promuovendo il valore della responsabilità e la partecipazione; capacità di condurre le risorse umane assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti, valori e comportamenti | 2% |
| 2 | Capacità di formare e far crescere i propri collaboratori trasmettendo competenze, delegando attività e controllando i risultati (sviluppo collaboratori) | 2% |
| 3 | Capacità di conseguire i risultati (iniziativa, concentrazione e orientamento al risultato, tenacia/determinazione) | 2% |
| 4 | Capacità decisionale e autonomia/analisi del rischio capacità di agire strategicamente per pianificare risorse ed attività con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità; Capacità di agire con decisione e tempestività, con assunzione del rischio e delle proprie responsabilità | 4% |
| 5 | Etica pubblica capacità di essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori | 2% |

| | | |
|----|---|------------|
| 6 | 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% |
| 7 | Capacità di favorire il miglioramento della comunicazione interna | 2% |
| 8 | 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% |
| 9 | Innovazione e flessibilità 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, superando gli schemi consolidati | 2% |
| 10 | Problem solving capacità di pianificare e monitorare i processi lavorativi, individuare e analizzare i problemi, individuando le soluzioni | 2% |
| 11 | Capacità di attuare interventi organizzativi per fronteggiare eventuali emergenze, eventi straordinari o situazioni di criticità in contesti particolarmente complessi ed eterogenei | 3% |
| 12 | 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 2025, 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 2025, 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. Il limite percentuale di cui al 2° e 3° livello di merito non si applica in caso di parità di punteggio.

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. 36 del C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto il 7.8.2024.

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. 8, comma 1, lett. c) del C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto il 7.8.2024, relativamente ai compensi per gli incarichi aggiuntivi e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di cumulo di impieghi e di onnicomprensività dei trattamenti economici, la quota destinata alla remunerazione degli eventuali incarichi aggiuntivi è definita nella misura del 66% dell'importo disponibile, una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 8
**Criteri generali per la retribuzione degli incarichi ad interim di sostituzione
di altro Dirigente**

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 27, comma 3, del C.C.N.L. 2002/2005 sottoscritto in data 5.03.2008 e dell'art. 8, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto il 7.8.2024 relativamente agli incarichi ad interim di sostituzione di un dirigente dello stesso livello, il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo pari al valore percentuale dell'importo annuo lordo della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ad interim, corrispondente al:

- 15%, ove la posizione ricoperta ad interim rientri in fascia C;
- 16%, ove la posizione ricoperta ad interim rientri in fascia B;
- 18%, ove la posizione ricoperta ad interim rientri in fascia A.

Tale indennità sarà riconosciuta in caso di conseguimento di tutti gli obiettivi assegnati.