



## **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA**

Le parti, riunitesi il giorno 27 giugno 2024 alle ore 12:25 in presenza e da remoto in collegamento via Teams presso la sala CdA, sottoscrivono la seguente Ipotesi di accordo integrativo per il personale dirigente dell'Università degli studi dell'Insubria per l'anno 2023

### **ACCORDO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA PER L'ANNO 2023**

VISTO	il D. lgs 165/2001 e s.m.e., in particolare il Capo II – Dirigenza;
VISTO	l'art.1 – comma 189 – della Legge n.266/2005 (Finanziaria dell'anno 2006);
VISTO	l'art. 67 della Legge n.133/08;
VISTA	il D lgs 150/2009;
VISTO	il D.L. n. 78/2009 convertito con Legge n. 122 del 30 luglio 2010;
VISTO	il D. Lgs. 75/2017
VISTO	l'art. 4 del CCNL 5.4.2001;
VISTO	il CCNL stipulato il 5.3.2008 (CCNL normativo 2002 – 2005 ed economico 2002 – 2003, in particolare gli artt. 4, 7, 26, 62
VISTO	il CCNL triennio 2016 -2018 stipulato il 08.07.2019 in particolare gli artt. 6, 7, 20-26 e 47-49;
VISTA	l'avvenuta certificazione del fondo di trattamento accessorio per il personale dirigente anno 2023 da parte del collegio dei revisori dei conti con il verbale n. 1 del 19 gennaio 2024;
Richiamata	l'ipotesi di CCI anno 2023, sottoscritta in data 27 giugno 2024;
Richiamato	il parere del Collegio dei revisori, in data 17 luglio 2024, all'ipotesi anno 2023;

#### **Art 1) Ambito e validità dell'accordo**

Il presente accordo si applica al personale dirigente di secondo livello in servizio presso l'Università degli Studi dell'Insubria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di seguito chiamati dirigenti.

Il presente accordo è formulato ai sensi dell'art. 8 del CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 stipulato in data 8/07/2019 e, per quanto non espressamente previsto dal citato CCNL continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dell'area VII ove non sostituite o non incompatibili con esso.

Gli effetti economici dell'accordo decorrono dal 01/01/2023 fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo, salva diversa espressa indicazione appositamente prevista; gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

#### **Art 2) Finanziamento dei fondi**

Il fondo complessivo da destinare al finanziamento delle retribuzioni di posizione, di cui al successivo art. 3, e delle retribuzioni di risultato, di cui al successivo art. 4, dei dirigenti per l'anno 2023 ammonta € 335.128,94 annue, al netto degli oneri a carico dell'Ente calcolato sulla base degli importi teorici previsti dal CCNL vigente e nel rispetto del tetto di spesa previsto dal D.Lgs 75/2017. L'importo può essere distribuito tra il personale dirigente nel limite di cui sopra che corrisponde all'importo effettivamente stanziato a bilancio per il periodo di riferimento.

#### **Art 3) Incarico dirigenziale e ripartizione fra retribuzione di posizione e di risultato**

L'incarico dirigenziale viene attribuito, a seguito della procedura di cui all'art. 12 del CCNL per una durata prevista dalla normativa vigente. In detta comunicazione viene riportata la mappatura della posizione rivestita e la quota massima della retribuzione di risultato spettante di cui agli articoli seguenti.

Nel caso intervengano significative modifiche organizzative durante l'incarico la mappatura della posizione interessata potrà essere rivista.

Per l'anno 2023 la composizione delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato è la seguente:

<b>Fondo per la retribuzione di posizione e risultato ex art. 47 CCNL 08.07.19</b>	<b>Importi</b>	<b>Percentuale rispetto al Fondo complessivo</b>
Retribuzione di posizione	198.000,00	59,08%
Retribuzione di risultato	137.128,94	40,92%
<b>Totale</b>	<b>335.128,94</b>	<b>100%</b>

Conformemente a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, del CCNL del 28/7/2010, le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato nell'anno successivo.

#### **Art 4) Retribuzione di posizione**

Le parti concordano che nel determinare la quota del Fondo da destinare alla retribuzione di posizione e la quota da destinare alla retribuzione di risultato si considera la seguente tabella di ripartizione su IV livelli:

<b>VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE PER BANDE DI PUNTI</b>	<b>PESI</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE VARIABILE</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE TOTALE</b>
LIVELLO I		12.565,11	Vedi: DIRETTORE GENERALE VICARIO	Vedi: DIRETTORE GENERALE VICARIO
LIVELLO II	Da 61 a 70	12.565,11	28.500,00	41.065,11
LIVELLO III	Da 51 a 60	12.565,11	26.500,00	39.065,11
LIVELLO IV	Fino a 50	12.565,11	22.500,00	35.065,11

Definite in base ai seguenti criteri:

1. ampiezza delle competenze trattate - peso da 1 a 10
2. strutture gestite - peso da 1 a 10
3. grado di responsabilità - peso da 1 a 10
4. esperienza di lavoro e livello di formazione - peso da 1 a 10
5. complessità/strategicità delle attività svolte - peso da 1 a 10
6. risorse gestite – umane, economiche, strumentali - peso da 1 a 10
7. processi innovativi assegnati e grado di partecipazione - peso da 1 a 10

La retribuzione di posizione del dirigente che riveste l'incarico di Direttore Generale Vicario è ulteriormente rivalutata del 15% sul valore complessivo, ma comunque entro il massimo previsto per la retribuzione di posizione dal CCNL vigente in materia. L'incarico di Direttore Generale Vicario può avere una durata non coincidente con l'incarico dirigenziale di base e può essere anche di durata inferiore all'anno.

#### **Art 5) Retribuzione di risultato**

La retribuzione di risultato è erogata solo a seguito della corretta applicazione del ciclo della performance che prevede la determinazione degli obiettivi annuali nel rispetto della normativa vigente e la verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, previsto dalle vigenti disposizioni.

La verifica dei risultati e la valutazione dei comportamenti dei dirigenti dell'Ateneo sono fasi della gestione dell'organizzazione per obiettivi finalizzate a migliorarne le prestazioni.

All'inizio dell'anno, il Direttore Generale, in funzione del piano strategico di Ateneo e sulla scorta del PIAO approvato dal CDA, assegna a ciascun dirigente gli obiettivi di struttura il cui raggiungimento, unitamente ai comportamenti assunti, sarà oggetto di valutazione a fine anno secondo il sistema di valutazione dell'attività. Il sistema di valutazione tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, del livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi. Così come previsto dall'art. 26 del CCNL stipulato in data 28/07/2010 e nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, la retribuzione di risultato sarà assegnata su quattro livelli di merito, in funzione della tipologia di obiettivo che verrà assegnato al singolo dirigente. I parametri di riferimento sono i seguenti:

- 1 livello: retribuzione di risultato in misura pari al 40% della retribuzione di posizione in funzione dell'incarico di Direttore Generale Vicario;
- 2 livello: retribuzione di risultato pari al 35% della retribuzione di posizione se gli obiettivi assegnati prevedono un adeguato livello di innovazione nei servizi offerti nonché attività di miglioramento in termini di efficacia ed efficienza di attività gestite;
- 3 livello: retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione se gli obiettivi assegnati prevedono il miglioramento in termini di efficacia ed efficienza di attività gestite.
- 4 livello: retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione se gli obiettivi assegnati prevedono lo svolgimento di attività di studio o consulenza.

La performance individuale del personale dirigente dell'Università degli Studi dell'Insubria che ricopre le posizioni organizzative di responsabile di area viene misurata e valutata dal Direttore Generale in base ai tre fattori indicati all'art. 9 D.lgs. n.150/2009.

Al dirigente che consegue la valutazione più elevata 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. In caso di pari merito prevale il dirigente che ha ottenuto la valutazione più alta di raggiungimento degli obiettivi. In caso di ulteriore pari merito prevale il dirigente con maggiore anzianità nel ruolo.

#### **Art 6) Formazione e aggiornamento**

Al fine di assicurare il costante adeguamento delle competenze allo sviluppo culturale, tecnologico e organizzativo dell'Università degli studi dell'Insubria nonché il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione, al fine di migliorare la qualità dei servizi occorre rivalutare il ruolo della formazione permanente volta a valorizzare capacità e professionalità di tutti i dipendenti dell'Ateneo e in particolare a garantire il costante adeguamento delle competenze manageriali dei dirigenti.

La formazione e l'aggiornamento professionale del personale dirigente sono uno strumento fondamentale per assicurare il costante aggiornamento tecnico e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento del ruolo, con particolare attenzione al rafforzamento dell'attitudine all'innovazione e alla gestione delle iniziative di miglioramento in termini di dinamismo e competitività.

L'attività di formazione dei dirigenti sarà quindi parte integrante del più generale piano di formazione triennale articolato per programmi di intervento annuali. Le politiche formative sono definite in conformità alle linee strategiche e di sviluppo dell'Ateneo.

I dirigenti saranno chiamati a partecipare ad iniziative collettive e individuali. La partecipazione a percorsi formativi individuali sarà concordata dal Direttore Generale direttamente con il dirigente interessato.

#### **Art 7) Piano di sostituzione dei dirigenti**

Al fine di garantire la costante e piena funzionalità delle aree e delle attività sarà adottato con provvedimento del Direttore Generale di norma annualmente, il c.d. "piano di sostituzione dei dirigenti" che prevede l'individuazione di un primo e di un secondo sostituto per area dirigenziale.

#### **Art 8) Incarichi aggiuntivi**

Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dell'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività (art. 52, comma 2, CCNL 05.03.2008).

Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti all' Ateneo rientrano nell'ambito di applicazione del comma precedente e pertanto non sono oggetto di ulteriore remunerazione rispetto a quanto previsto dall' art. 52, comma 1, CCNL 5.03.2008.

Ai sensi dell' art. 26 comma 3 CCNL 5.03.2008, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio su designazione dell'Ateneo, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all' Ateneo e confluiscono sui fondi di cui all' art. 47 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti) per essere destinati al trattamento economico accessorio, ex art. 24 comma 3, d.lgs. 165/2001. Ai dirigenti interessati allo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 50% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione.

#### **Art 9) Incarichi ad interim**

Nel caso di dirigente titolare di incarico e assente con diritto alla conservazione del posto e nel caso di vacanza in organico, la reggenza della struttura può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim, secondo quanto disposto ex art. 27 CCNL 5.03.2008

Il dirigente, durante la sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo fino al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito e comunque nei limiti della disponibilità del fondo.

#### **Art. 10) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni**

Al fine di garantire il presidio delle funzioni dirigenziali è comunque esonerato dallo sciopero almeno un dirigente di norma a rotazione.

#### **Art. 11) Orario di lavoro e buoni pasto**

Il personale dirigente adegua la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane. Il Dirigente deve assicurare la presenza in Università secondo le esigenze di servizio.

Il personale dirigente è tenuto ad effettuare le timbrature di inizio e fine giornata.

Le condizioni per l'erogazione del buono pasto sono quelle previste per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

#### **Art. 12) Disposizioni finali**

Gli importi di cui al presente accordo non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata.

Per tutte le materie di cui all'art. 8 CCNL 8.07.2019 non disciplinate nel presente accordo, si rinvia a successivi e specifici accordi.

Varese 27 giugno 2024

la Delegazione trattante di Parte Pubblica dell'Università degli studi dell'Insubria, composta dalle seguenti persone:

Prof.ssa Maria Pierro \_\_\_\_\_ approva \_\_\_\_\_  
(Delegata del Rettore per le relazioni sindacali)

Dott. Marco Cavallotti \_\_\_\_\_ approva \_\_\_\_\_  
(Direttore Generale)

e la Delegazione di Parte Sindacale composta dalle seguenti persone:

**PER LE OO.SS.**

Per la FLC/CGIL  
Giampietro Santinelli \_\_\_\_\_ approva \_\_\_\_\_

Per CISL Università  
Angelo Vicini \_\_\_\_\_ approva \_\_\_\_\_

Per la Fed. UIL SCUOLA RUA  
Nadia Liistro \_\_\_\_\_ approva \_\_\_\_\_

Per ANIEF Dip.to Università  
\_\_\_\_\_ assente \_\_\_\_\_

Per la DISCONF  
Dirigenti Scuola Confederati  
\_\_\_\_\_ assente \_\_\_\_\_

Per la CONFSAL  
Confederazione Generale  
Sindacati Autonomi dei Lavoratori \_\_\_\_\_ assente \_\_\_\_\_

Per la ANP  
Associazione nazionale Dirigenti Pubblici \_\_\_\_\_ assente \_\_\_\_\_