



Relazione illustrativa a corredo del Contratto Collettivo Integrativo relativo al trattamento economico del personale dirigente per l'anno 2023 sottoscritta ai fini del controllo ai sensi degli artt.40 e 40-bis del Decreto legislativo 165/2001.

Con la presente relazione illustrativa, si sottopone alla certificazione del Collegio dei Revisori l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico del personale dirigente, per l'anno 2023, sottoscritta in data 27 giugno 2024. La relazione in questione illustra nel *Modulo 1*, gli aspetti procedurali e di sintesi del contenuto del contratto (riassunti nella scheda 1.1.); nel *Modulo 2* vengono invece riassunti l'articolato del contratto e la relativa compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

Modulo 1 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E DI SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO– ANNO 2023

Data di sottoscrizione	27 giugno 2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023 (dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023)
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Prof. Ssa Maria Pierro - Delegata del Rettore; Dott. Marco Cavallotti. <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CISL FLC/CGIL; UIL SCUOLA RUA; <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> Non presenti
Soggetti destinatari	Dirigenti di II livello
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	ripartizione retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023





Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	certificazione dei fondi dell'organo di controllo interno in data 19 gennaio 2024
		La certificazione viene allegata.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piao è stato approvato dal CDA in data 26 gennaio 2024
		Il Piao integrato è pubblicato, sull'home page dell'Ateneo, nella Sezione "Amministrazione trasparente."
		La Relazione della Performance è stata approvata da parte degli Organi preposti nel mese di giugno 2024



Eventuali osservazioni

Modulo 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

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.

Tale 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.

Ai sensi di quanto disciplinato dal D. lgs 165/2001 come recentemente novellato, ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico.

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:



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

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:

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE PER BANDE DI PUNTI	PESI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE VARIABILE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE TOTALE
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.



RETRIBUZIONE DI RISULTATO:

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.

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.

Data della firma digitale

Il Direttore Generale
(Dott. Marco Cavallotti)
(firmato digitalmente)