



Relazione illustrativa a corredo del Contratto Collettivo Integrativo relativo al trattamento economico del personale dirigente per l'anno 2024 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 2024 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 2024**

Data di sottoscrizione	9 luglio 2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024 (dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024)
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> - Prof. ssa Maria Pierro - Rettrice; - Dott. Antonio Romeo – Direttore Generale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> - ANP - FLC CIGL - CISL FSUR - FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA - DIRIGENTI SCUOLA – DISCONF - SNALS CONFSAL <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> Non presenti - ANP - CISL FSUR - DIRIGENTI SCUOLA – DISCONF - SNALS CONFSAL
Soggetti destinatari	Dirigenti di II livello
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024





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 2025
		La certificazione viene allegata.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento 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 2025

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 08/07/2019 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 2024 la composizione delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato è la seguente:

Fondo per la retribuzione di posizione e risultato art. 35 CCNL del 7.08.2024	Importi	Percentuale rispetto al Fondo complessivo
Retribuzione di posizione	170.000,00 €	45,17
Retribuzione di risultato	196.000,00 €	52,08
Welfare	10.342,38	2,75
Totale	376.342,38 €	100%

Conformemente a quanto previsto dall'art.36, comma 3, del vigente CCNL del 7 agosto 2024 le risorse complessive del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato che, a consuntivo, in un determinato anno dovessero risultare ancora disponibili, saranno utilizzate limitatamente a tale anno per la retribuzione di risultato secondo i criteri stabiliti

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		13.345,11	Vedi: DIRETTORE GENERALE E VICARIO	Vedi: DIRETTORE GENERALE VICARIO
LIVELLO II	Da 61 a 70	13.345,11	28.500,00	41.845,11
LIVELLO III	Da 51 a 60	13.345,11	26.500,00	39.845,11
LIVELLO IV	Fino a 50	13.345,11	22.500,00	35.845,11





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.

Il CCNL ha disciplinato, in modo puntuale che, il personale dirigente, può svolgere il lavoro agile, di cui alla Legge 81/2017, come previsto dagli sensi degli artt. 11 e 12 del CCNL Area Dirigenziale Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021, d'intesa con il Direttore Generale.





Sempre in applicazione del CCNL, l'Ateneo ha deciso di attuare misure di welfare integrativo in favore del personale dirigente, quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale;
- f) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Varese, *data della firma digitale*

Il Direttore Generale
Dott. Antonio Romeo
(firmato digitalmente)

Responsabile del Procedimento Amministrativo (L. 241/1990): Dott. Antonio Romeo
Tel. +39 0332 219021 – direttore.generale@uninsubria.it

