



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO PER LA
CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE
DIRIGENTE DI II FASCIA ANNO 2025**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo		10 settembre 2025
Periodo temporale di vigenza		dal 1° gennaio 2025 al 31.12.2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Pro-Rettore prof. Rolando Marini, Direttore Generale dott. Luigi Botteghi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC-CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFSAL, FED. UIL SCUOLA RUA, ANP, DIRIGENTI SCUOLA – DISCONF Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, SNALS CONFSAL, DIRIGENTI SCUOLA – DISCONF
Soggetti destinatari		Personale dirigente dell'Ateneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Premesse; campo di applicazione; quadro delle risorse disponibili per l'anno 2025, assegnazione delle risorse agli istituti contrattuali; modalità di distribuzione delle risorse
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), triennio 2025-2027 è stato approvato nel testo aggiornato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 27 e del 28 gennaio 2025. Il PIAO è consultabile al percorso: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente - Disposizioni generali (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao) Con delibera del C.d.A. del 28.01.2025 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) anno 2025, presentato al CUG di Ateneo il 25 gennaio 2025, alle OO.SS. e alla RSU in data 21 gennaio 2025. E' stato espresso parere positivo vincolante dal Nucleo di Valutazione in data 15 gennaio 2025, consultabile al percorso: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente - Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance)



	La Relazione sulla Performance 2024 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 giugno 2025 ed è consultabile al percorso: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente – Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance). La Relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione con documento di validazione in data 30 giugno 2025, consultabile al link: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente – Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance).
	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) è contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), triennio 2025-2027.
	Ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), d.lgs. n. 150/2009, il Nucleo di Valutazione ha attestato l'adempimento degli obblighi di trasparenza, secondo quanto indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nell'Atto del Presidente ANAC del 1° giugno 2024, mediante la scheda di rilevazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2025 e la dichiarazione di attestazione, approvati il 30 giugno 2025. Tali documenti sono allegati al verbale n. 3 del 30 giugno 2025 del Nucleo di Valutazione (pubblicato nel sito istituzionale, nella sezione "Verbalì del Nucleo di Valutazione" della pagina dedicata al Nucleo di Valutazione – link: https://www.unistrapg.it/node/268), nonché consultabili nel sito web istituzionale al percorso: www.unistrapg.it – Amministrazione Trasparente – Controlli e Rilievi dell'Amministrazione – Organismi indipendenti di valutazione, Nuclei di Valutazione, o altri organismi con funzioni analoghe – Atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe – Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (link: https://www.unistrapg.it/node/250).

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni istituto e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

L'Amministrazione ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, dell'art. 45 comma 1 del D.lgs. 165/2001 e 2001 e dell'art. 7 e 8 del CCNL del personale dell'area Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021, siglato in data 07.08.2024, ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a prevedere i criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato e i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato.

Si premette che nella dotazione organica dell'Università per Stranieri di Perugia è presente un posto vacante di personale dirigenziale di seconda fascia e che dal 1° ottobre 2024 al 2 marzo 2025 ha prestato servizio in posizione di comando un dirigente di II fascia proveniente dal comparto Funzioni Locali. È quindi necessario ai fini della corresponsione del trattamento accessorio del dirigente in posizione di comando nel 2025, avvalersi di risorse appostate nel fondo per il trattamento accessorio della dirigenza, la cui costituzione è subordinata all'esito positivo della procedura di certificazione da parte di codesto Collegio dei Revisori dei Conti.



L'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale Dirigente di II fascia per l'anno 2025 è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e quella di Parte sindacale (FLC CGIL, SNALS CONFISAL, DIRIGENTI SCUOLA – DISCONF) il 10 settembre 2025. Nel sottoscrivere l'ipotesi di Accordo, le Parti hanno preso atto che l'Università per Stranieri di Perugia non ha una base storica riferita all'anno 2016 con cui procedere all'individuazione delle risorse del fondo della dirigenza e che, pertanto, in via di prima applicazione, nel 2024 si è proceduto secondo quanto previsto dall'articolo 62 comma 7 del C.C.N.L. relativo al personale Area VII per il quadriennio normativo 2002-2005 del 05 marzo 2008.

L'importo complessivo del Fondo per l'anno 2025 è pari a euro 77.904,86 comprensivo degli oneri a carico dell'ente.

Entrando nello specifico dell'articolato dell'accordo, si evidenzia, sinteticamente, quanto segue:

- L'art. 1 definisce che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale dell'accordo ed hanno valore di accordo.
- L'art. 2 definisce il campo di applicazione e la durata dell'Accordo: per l'anno 2025 si applica al personale dirigente di II fascia in servizio presso l'Ateneo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ovvero in posizione di comando o distacco; i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025.
- L'art. 3 definisce l'ammontare delle risorse disponibili: il fondo ex artt. 35 e 36 CCNL 07.08.2024 per l'anno 2025 ammonta ad euro 77.904,86 inclusi gli oneri a carico dell'ente.
- L'art. 4 definisce l'ammontare delle risorse del fondo attribuite alla retribuzione di posizione parte fissa (euro 18.466,96 inclusi gli oneri a carico dell'ente), alla retribuzione di posizione parte variabile (euro 46.453,75 inclusi gli oneri a carico dell'ente) e alla retribuzione di risultato (euro 12.984,14 inclusi gli oneri a carico dell'ente).
- L'art. 5 definisce la modalità di distribuzione delle risorse:
 - a) Retribuzione di posizione: viene rispettato quanto disposto dall'art. 36, comma 3 del CCNL che stabilisce di destinare alla retribuzione di posizione non più dell'85% delle risorse complessive del fondo;
 - b) Retribuzione di risultato: per l'anno 2025 viene fissata nella misura massima del 20% del valore annuo della retribuzione di posizione percepita. Il grado di performance raggiunto dal dirigente, in applicazione del SMVP di Ateneo, viene graduato nei seguenti livelli di merito:

da 90,01% a 100%	100% della retribuzione di risultato
da 50,01% a 90%	risultato finale %
fino a 50%	0 (zero).
 - c) Contratto Collettivo Integrativo Personale Dirigente: per l'anno 2025 viene confermato il contenuto del CCI sottoscritto il 13.11.2024 che sinteticamente prevede:
 - all'art. 1 l'ambito di applicazione e la validità dell'accordo;
 - all'art. 2 l'ammontare delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e la relativa ripartizione;
 - all'art. 3 il rinvio al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per la determinazione della retribuzione di risultato del personale con qualifica dirigenziale;
 - all'art. 4 la disciplina degli incarichi aggiuntivi riconducendola al principio di omnicomprensività;



- all'art. 5 la disciplina gli incarichi *ad interim* prevedendo che il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, sia integrato di un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto;
- agli artt. 6 e 7 la definizione rispettivamente delle disposizioni finali e l'interpretazione autentica delle clausole di salvaguardia.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

FONDO DIRIGENZA ANNO 2024

	LORDO PERCIPIENTE	ONERI	COSTO FONDO
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA (art. 33 co. 6)	13.345,11	5.121,86	18.466,97
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE (art. 36 co. 2 e 3)	33.569,70	12.884,05	46.453,75
RETRIBUZIONE DI RISULTATO 20%	9.382,96	3.601,18	12.984,14
TOTALE	56.297,77	21.607,09	77.904,86

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Non applicabile

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

L'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale Dirigente di II fascia per l'anno 2025 risulta coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previste dalla normativa vigente, nonché dallo stesso CCNL del 07.08.2024. In particolare, l'accordo, per quanto riguarda l'erogazione al personale della retribuzione di posizione e di risultato, rispetta i criteri disciplinati dal CCNL sopra richiamato.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Questo punto non attiene il personale dirigente, in quanto, per tale personale, non è previsto l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009:



L'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale Dirigente di II fascia per l'anno 2025 si pone l'obiettivo di incentivare l'apporto individuale del personale dirigenziale, sia tempo indeterminato, sia a tempo determinato sia in posizione di comando o distacco consentendo in questo modo un miglioramento della performance complessiva dei servizi di diretta responsabilità, con particolare riferimento alle attività individuate come "strategiche" dagli Organi di governo.

Nei documenti programmatici dell'Ateneo, quali in particolare il Piano strategico e il Piano Integrato, sono indicati gli obiettivi strategici dell'Ateneo e a cascata sono individuati gli obiettivi di stretta competenza di ciascun dirigente. Considerato che il contratto integrativo definisce in particolare le modalità per l'erogazione della retribuzione di risultato, strettamente collegata al raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascun dirigente, si ritiene sempre più correlato il contratto integrativo e quindi il trattamento accessorio con gli strumenti di programmazione gestionale.

Si evidenzia pertanto che la retribuzione di risultato verrà erogata solo a seguito dell'accertamento del raggiungimento degli obiettivi mediante la validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, così come disciplinato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Si ritiene di aver esposto nei passaggi precedenti, in modo esaustivo, quanto disciplinato dal contratto.

IL DIRETTORE GENERALE
Luigi Botteghi

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.