



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCIL ANNO 2024
DEL PERSONALE DIRIGENTE.**

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	6 novembre 2024	
Periodo temporale di vigenza	dal 1° gennaio 2024 fino alla stipulazione del successivo CCIL	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Rettore prof. Valerio de Cesaris, Direttore Generale dott. Giuliano De Stefani Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC-CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFISAL, FED. UIL SCUOLA RUA, ANP, DIRIGENTI SCUOLA – DISCONF Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, SNALS CONFISAL, DIRIGENTI SCUOLA – DISCONF	
Soggetti destinatari	Personale dirigente dell'Ateneo	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ambito e validità dell'Accordo; costituzione e ripartizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato; disciplina per gli incarichi aggiuntivi e incarichi ad interim; disposizioni finali e interpretazione autentica delle clausole controverse	
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 2024-26 è stato approvato nel testo aggiornato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 30 e del 31 gennaio 2024. Tale Piano contiene: SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE: Sottosezione Valore pubblico; Sottosezione Performance; Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: Sottosezione Struttura organizzativa dell'amministrazione; Sottosezione Organizzazione del lavoro agile; Sottosezione Programmazione strategica delle risorse umane: Piano triennale dei fabbisogni di personale SEZIONE 4 - MONITORAGGIO. Il PIAO è consultabile al percorso: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente - Disposizioni generali (link:



	<p>https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao</p> <p>Con delibera del C.d.A. del 30.09.2024 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) anno 2024 - aggiornamento settembre 2024. Il SMVP è 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)</p> <p>Il SMVP ha ottenuto parere favorevole del Nucleo di Valutazione in data 20.09.2024, 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)</p> <p>La Relazione Integrata 2023 (ex Relazione sulla Performance) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 settembre 2024 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).</p> <p>La Relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione con documento di validazione in data 14 ottobre 2024, 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).</p> <p>Dal 2022, i contenuti del PTPCT sono trasposti, ai sensi dell'art. 6 del d. l. 28 giugno 2021, n. 80, in apposita sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ateneo, rinvenibile al seguente url: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao</p> <p>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 2024 e la dichiarazione di attestazione, approvati il 27 giugno 2024.</p> <p>Tali documenti sono allegati al verbale n. 4 del 27 giugno 2024 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).</p>
--	--



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 stato istituito, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 170 del 28/09/2023, un posto di dirigente di seconda fascia per la cui copertura con DDG n. 157/2024 è stata indetta una procedura concorsuale pubblica la quale con DDG n. 337/2024 è stata dichiarata deserta per mancanza di candidati idonei. A seguito di ciò e per ragioni di qualificata urgenza, in data 1° ottobre 2024 ha preso servizio in posizione di comando un dirigente di seconda fascia proveniente dal Comparto delle Funzioni Locali. È quindi necessario ai fini della corresponsione del trattamento accessorio del dirigente in posizione di comando, avvalersi di risorse appostate nel fondo per il trattamento accessorio della dirigenza.

L'ipotesi di CCIL per l'anno 2024 è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e quella di Parte sindacale (FLC CGIL, SNALS CONFSAI, DIRIGENTI SCUOLA – DISCONF) il 06.11.2024. 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, si procederà 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. Fermi i vincoli previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e dalle disposizioni del D.lgs. 150/2009, non risultano applicabili i limiti imposti dall'art. 1, commi 189 e 191 della Legge 266/2005 (Finanziaria per l'anno 2006) così come modificata dalla Legge 133/2008; di quelli imposti dal D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 come modificato dall'art. 1 comma 456 della Legge n. 147/2013, e, in ultimo, da quelli previsti dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017. In particolare, l'ipotesi di CCIL per l'anno 2024 è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativa all'anno 2024, effettuata dall'Amministrazione sulla base dei valori previsti dal vigente CCNL, così come certificata dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. ... del 2024.

L'importo complessivo del Fondo per l'anno 2024 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 l'ambito di applicazione e la validità dell'Accordo: il CCIL per l'anno 2024 si applica al personale 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 2024 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.



- L'art. 2 definisce l'ammontare delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato per l'anno 2024 nonché la ripartizione dello stesso fra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato; si dà inoltre atto del rispetto del limite previsto dall'art. 36 comma 3 del sopra citato C.C.N.L., che stabilisce di destinare alla retribuzione di posizione non più dell'85% delle risorse complessive del Fondo
- L'art. 3 rinvia al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per la determinazione della retribuzione di risultato del personale con qualifica dirigenziale.
- L'art. 4 contiene la disciplina degli incarichi aggiuntivi riconducendola al principio di omnicomprensività.
- L'art. 5 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.
- Gli art. 6 e 7 definiscono rispettivamente le 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 CCIL in oggetto 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, il CCIL, 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:

Il Contratto integrativo 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
dott. Giuliano De Stefani