

Numero delibera: <b>439/2024</b> - Numero protocollo: <b>276578/2024</b>
Categoria O.d.G: <b>Personale 10.4</b>
Oggetto: <b>Contratto collettivo integrativo di cui all'art. 7 del C.C.N.L. dell'Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2016/2018 sottoscritto il giorno 8.07.2019 – Accordo Anno 2024 – Autorizzazione alla sottoscrizione</b>
Ufficio istruttore: <b>Ripartizione del Personale</b>

<b>Nominativo</b>	<b>F</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>As</b>	<b>Nc</b>
Prof. Maurizio Oliviero (delega Pro-Rettore vicario Prof. Fausto Elisei)	X				
Prof. Maurizio Servili	X				
Prof. Stefano Eramo	X				
Prof. Antimo Gioiello	X				
Prof. Carlo Fiorio	X				
Prof.ssa Elisa Delvecchio	X				
Dott. Alessandro Campanile	X				
Dott. Daniele Spinelli	X				
Sig. Lorenzo Mazzola	X				
Sig.ra Vittoria Lattanzi	X				

**Legenda:** (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente) – (Nc - Non convocato)

Allegati n. 1 (sub lett. A)

### **IL PRESIDENTE**

Visto il D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss. modifiche e integrazioni;  
 Visti in particolare gli artt. 24, 40 e 40-bis del richiamato D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001;  
 Visto il D.L.gs. n. 150 del 27.10.2009 e ss. modifiche e integrazioni;  
 Visto l'art. 23 del D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017;  
 Visto l'art. 11 del D.L. n. 135 del 14.12.2018 convertito dalla L. n. 12 del 11.02.2019;  
 Visto lo Statuto di Ateneo emanato con D.R. n. 889 del 28.05.2012 e ss. modifiche e integrazioni;  
 Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002/2005 - biennio economico 2002/2003 e 2004/2005 - sottoscritti il 5.03.2008;  
 Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzione ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006/2009 - biennio economico 2006/2007 e 2008/2009 - sottoscritti il 28.7.2010;

Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla dirigenza dell'Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2016/2018 sottoscritto il 8.07.2019 e, in particolare, gli artt. 6, 7, comma 1, lett. b), c) ed e), 47, 48 e 50;

Visto in particolare l'art. 48 del richiamato C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2010 relativo alla *"Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici"* che dispone *"La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali di cui a presente articolo, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse definita ai sensi del comma 5, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 12.565,11, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino ad un massimo di € 46.134,81. 3. Alla retribuzione di posizione di cui al comma 2 è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 47"*;

Visti l'art. 25, comma 3, del predetto C.C.N.L. 2006/2009, secondo cui la retribuzione minima di risultato non può essere inferiore al 20% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dirigente e l'art. 26 del citato C.C.N.L. 2006/2009, secondo cui *"2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri da definirsi in sede di contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi [...] 3. Nell'ambito di quanto previsto al comma precedente ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione delle quote di personale da collocare nei predetti livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità. Il personale da collocare nella fascia più elevata [...] oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate"*;

Visto l'art. 50 del richiamato C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 8.07.2019 secondo cui: *"1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. 2. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b), sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5. 3. Nell'ambito di quanto previsto ai sensi del comma 2, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, 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. 4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b). 5. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b) è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati,*

*comunque non superiore al 20%, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3”;*

Visto l’art. 62, comma 3, lett. d) C.C.N.L. 2002/2005 sottoscritto in data 5.03.2008 relativamente ai compensi per gli incarichi aggiuntivi;

Visto l’art. 26 del CCNL 2002/2005 secondo cui *“In relazione all’espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dalle amministrazioni presso cui prestano servizio o su designazione delle stesse, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alle amministrazioni e confluiscono sui fondi [...] per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell’art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001. 3. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell’impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell’importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell’Amministrazione”;*

Viste le circolari n. 12 del 15.04.2011 e n. 25 del 19.7.2012 del Ministero dell’Economia e delle Finanze – I.G.O.P. con riguardo alla disciplina della costituzione dei Fondi;

Preso atto delle disposizioni impartite dal M.E.F.–I.G.O.P. nella circolare n. 16/2012, come da ultimo richiamate con circolare n.32 del 03.07.2024, in materia di redazione del conto annuale per l’anno 2023;

Viste le delibere del Consiglio di Amministrazione n. 15 e n. 17 del 18.12.2008 con le quali sono state definite e attribuite le fasce di graduazione delle funzioni e delle responsabilità dirigenziali, come modificate dalla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 25.05.2016;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 18.05.2016 recante *“Indirizzi e criteri in merito alla riorganizzazione dei servizi dell’Amministrazione”* e la successiva delibera n. 10 del 20.12.2016 recante *“Progetto di riorganizzazione delle strutture amministrative della Sede Centrale”;*

Visti i DD.DD.GG. n. 368 del 30.12.2016, n. 10 del 16.01.2017, n. 34 del 23.02.2018, n. 339 del 28.09.2018, n. 524 del 27.12.2018; n. 198 del 27.06.2019, n. 95 del 10.05.2021, n. 189 del 01.08.2022, n. 120 del 27.04.2023, n. 150 del 25.05.2023 e n. 139 del 19.04.2024 di riorganizzazione dell’Amministrazione Centrale;

Vista la Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità adottata con il C.C.I. sottoscritto il 28.02.2018 che prende a riferimento anche la graduazione degli incarichi dirigenziali;

Vista la delibera n. 459 del Consiglio di Amministrazione del 31 ottobre 2023 recante *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca – Triennio 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018. Contrattazione Collettiva Integrativa – Art. 42, comma 2 - Nomina delegazione datoriale.”* con cui è stata nominata ai sensi dell’art. 42, del C.C.N.L. 2016/2019 del 19.04.2018 e dell’art. 6 del C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2019, la delegazione datoriale per la contrattazione collettiva integrativa a decorrere dal 1° novembre 2023;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.09.2023 con cui è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2024 - e il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 1 del 26.01.2024;

Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31.01.2024;

Considerato, inoltre, che i criteri per la graduazione della complessità degli incarichi dei dirigenti, secondo le sopra richiamate disposizioni contrattuali, hanno determinato il passaggio da quattro a tre fasce e sono comprensivi dei valori economici correlati ai profili di fascia, con particolare riguardo al valore minimo previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali e a quello massimo, che rimane confermato nella misura attualmente attribuita alle posizioni dirigenziali ricoperte presso l'Ateneo;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 382 del 28.09.2023, avente ad oggetto *“Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità di cui agli accordi sottoscritti in data 28.02.2018 – Monitoraggio Anno 2023 – Approvazione esiti.”* con cui, tra l'altro, sono state approvate, per l'anno 2023, le valutazioni complessive finali effettuate dal Direttore Generale, a seguito del monitoraggio, e le risultanze del processo valutativo, relative alla *“Responsabilità di Ripartizione (Dirigenza)”*;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 274 del 30.05.2024 con cui l'Amministrazione ha costituito il Fondo ex art. 47 del CCNL 2016/2018 del 08.07.2019 per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca, per l'anno 2024 precisando che *“in sede di contrattazione e di destinazione verrà formalizzata la ripartizione delle suddette risorse tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti”*;

Preso atto del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 41 del 27.05.2024 con cui, ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, è stata resa certificazione positiva in ordine alla *“Costituzione Fondo Dirigenti Art. 47 C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2019 – Anno 2024 – Richiesta di certificazione”*;

Visto l'art. 25, comma 3, del predetto C.C.N.L. 2006/2009 del 28.07.2010, secondo cui la retribuzione minima di risultato non può essere inferiore al 20% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dirigente;

Visto l'art. 26 del citato C.C.N.L. 2006/2009 secondo cui *“2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri da definirsi in sede di contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi [...] 3. Nell'ambito di quanto previsto al comma precedente ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione delle quote di personale da collocare nei predetti livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità.*

*Il personale da collocare nella fascia più elevata, [...] viene individuato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate”;*

*Visto l’art. 27 del citato C.C.N.L. 2002/2005 secondo cui “1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell’incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell’ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim. 2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento. 3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell’ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l’incarico ricoperto dal dirigente sostituito. 4. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al precedente comma, terrà conto, in particolare, dell’eventuale diversità di sede degli incarichi ricoperti, del livello di responsabilità attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi.”;*

*Visto l’art. 61, comma 9, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, conv. in L. n. 133/2008, secondo cui: “il 50 per cento del compenso spettante al dipendente pubblico per l’attività di componente o di segretario del collegio arbitrale è versato direttamente ad apposito capitolo del bilancio dello Stato; il predetto importo è riassegnato al fondo di amministrazione per il finanziamento del trattamento economico accessorio dei dirigenti ovvero ai fondi perequativi istituiti dagli organi di autogoverno del personale di magistratura e dell’Avvocatura dello Stato ove esistenti; la medesima disposizione si applica al compenso spettante al dipendente pubblico per i collaudi svolti in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. [...]”;*

*Vista la Sentenza della Corte dei Conti n. 12/SEZAUT/2015/QMIG secondo cui “nel caso di incarico conferito a personale dipendente di altre amministrazioni, destinatario della quota di riduzione dei compensi relativi alle prestazioni di cui all’art. 61, comma 9, del d.l. n. 112 del 2008 è l’ente di provenienza, che ha autorizzato l’incarico medesimo”;*

*Visto l’art. 50 C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 8.07.2019 secondo cui: “1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. 2. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell’art. 7 comma 1, lett. b), sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5. 3. Nell’ambito di quanto previsto ai sensi del comma 2, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall’amministrazione, 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. 4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell’art. 7 comma 1, lett. b). 5. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell’art. 7*

*comma 1, lett. b) è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, comunque non superiore al 20%, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3”;*

Considerato che nella seduta di contrattazione del 10 luglio 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area Istruzione e Ricerca - Anno 2024 di cui all'allegato sub lett. A) alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale;

Rilevato che il Collegio dei Revisori con verbale n. 44 del 22/07/2024 ha reso certificazione positiva ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001 all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area Istruzione e Ricerca - Anno 2024, allegato agli atti della presente delibera;

Invita il Consiglio di Amministrazione a deliberare.

### **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Udito quanto esposto dal Presidente;

Preso atto delle disposizioni normative e contrattuali sopra richiamate;

Viste le circolari n. 12 del 15.04.2011 e n. 25 del 19.7.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – I.G.O.P. con riguardo alla disciplina della costituzione dei Fondi;

Preso atto delle disposizioni impartite dal M.E.F.–I.G.O.P. nella circolare n. 16/2012, come da ultimo richiamate con circolare n.32 del 03.07.2024, in materia di redazione del conto annuale per l'anno 2023;

Viste le delibere del Consiglio di Amministrazione n. 15 e n. 17 del 18.12.2008 con le quali sono state definite e attribuite le fasce di graduazione delle funzioni e delle responsabilità dirigenziali, come modificate dalla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 25.05.2016;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 18.05.2016 recante “*Indirizzi e criteri in merito alla riorganizzazione dei servizi dell'Amministrazione*” e la successiva delibera n. 10 del 20.12.2016 recante “*Progetto di riorganizzazione delle strutture amministrative della Sede Centrale*”;

Visti i DD.DD.GG. n. 368 del 30.12.2016, n. 10 del 16.01.2017, n. 34 del 23.02.2018, n. 339 del 28.09.2018, n. 524 del 27.12.2018; n. 198 del 27.06.2019, n. 95 del 10.05.2021, n. 189 del 01.08.2022, n. 120 del 27.04.2023, n. 150 del 25.05.2023 e n. 139 del 19.04.2024 di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale;

Vista la Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità adottata con il C.C.I. sottoscritto il 28.02.2018 che prende a riferimento anche la graduazione degli incarichi dirigenziali;

Vista la delibera n. 459 del Consiglio di Amministrazione del 31 ottobre 2023 recante “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca – Triennio 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018. Contrattazione Collettiva Integrativa – Art. 42, comma 2 - Nomina delegazione datoriale.*” con cui è stata nominata ai

sensi dell'art. 42, del C.C.N.L. 2016/2019 del 19.04.2018 e dell'art. 6 del C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2019, la delegazione datoriale per la contrattazione collettiva integrativa a decorrere dal 1° novembre 2023;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.09.2023 con cui è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance - Anno 2024 - e il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 1 del 26.01.2024;

Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31.01.2024;

Considerato, inoltre, che i criteri per la graduazione della complessità degli incarichi dei dirigenti, secondo le sopra richiamate disposizioni contrattuali, hanno determinato il passaggio da quattro a tre fasce e sono comprensivi dei valori economici correlati ai profili di fascia, con particolare riguardo al valore minimo previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali e a quello massimo, che rimane confermato nella misura attualmente attribuita alle posizioni dirigenziali ricoperte presso l'Ateneo;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 382 del 28.09.2023, avente ad oggetto *“Metodologia di graduazione delle posizioni di responsabilità di cui agli accordi sottoscritti in data 28.02.2018 – Monitoraggio Anno 2023 – Approvazione esiti.”* con cui, tra l'altro, sono state approvate, per l'anno 2023, le valutazioni complessive finali effettuate dal Direttore Generale, a seguito del monitoraggio, e le risultanze del processo valutativo, relative alla *“Responsabilità di Ripartizione (Dirigenza)”*;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 274 del 30.05.2024 con cui l'Amministrazione ha costituito il Fondo ex art. 47 del CCNL 2016/2018 del 08.07.2019 per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca, per l'anno 2024 precisando che *“in sede di contrattazione e di destinazione verrà formalizzata la ripartizione delle suddette risorse tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti”*;

Preso atto del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 41 del 27.05.2024 con cui, ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, è stata resa certificazione positiva in ordine alla *“Costituzione Fondo Dirigenti Art. 47 C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2019 – Anno 2024 – Richiesta di certificazione”*;

Visto l'art. 25, comma 3, del predetto C.C.N.L. 2006/2009 del 28.07.2010, secondo cui la retribuzione minima di risultato non può essere inferiore al 20% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dirigente;

Visto l'art. 26 del citato C.C.N.L. 2006/2009 secondo cui *“2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri da definirsi in sede di contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi [...] 3. Nell'ambito di quanto previsto al comma precedente ed al fine di incentivare il*

*collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione delle quote di personale da collocare nei predetti livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità.*

*Il personale da collocare nella fascia più elevata, [...] viene individuato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate”;*

*Visto l'art. 27 del citato C.C.N.L. 2002/2005 secondo cui “1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim. 2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento. 3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito. 4. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al precedente comma, terrà conto, in particolare, dell'eventuale diversità di sede degli incarichi ricoperti, del livello di responsabilità attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi.”;*

*Visto l'art. 61, comma 9, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, conv. in L. n. 133/2008, secondo cui: “il 50 per cento del compenso spettante al dipendente pubblico per l'attività di componente o di segretario del collegio arbitrale è versato direttamente ad apposito capitolo del bilancio dello Stato; il predetto importo è riassegnato al fondo di amministrazione per il finanziamento del trattamento economico accessorio dei dirigenti ovvero ai fondi perequativi istituiti dagli organi di autogoverno del personale di magistratura e dell'Avvocatura dello Stato ove esistenti; la medesima disposizione si applica al compenso spettante al dipendente pubblico per i collaudi svolti in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. [...]”;*

*Vista la Sentenza della Corte dei Conti n. 12/SEZAUT/2015/QMIG secondo cui “nel caso di incarico conferito a personale dipendente di altre amministrazioni, destinatario della quota di riduzione dei compensi relativi alle prestazioni di cui all'art. 61, comma 9, del d.l. n. 112 del 2008 è l'ente di provenienza, che ha autorizzato l'incarico medesimo”;*

*Visto l'art. 50 C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 8.07.2019 secondo cui: “1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. 2. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b), sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5. 3. Nell'ambito di quanto previsto ai sensi del comma 2, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, 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. 4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b). 5. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 1, lett. b) è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, comunque non superiore al 20%, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3”;*

Considerato che nella seduta di contrattazione del 10 luglio 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area Istruzione e Ricerca - Anno 2024 di cui all'allegato sub lett. A) alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale;

Rilevato che il Collegio dei Revisori con verbale n. 44 del 22/07/2024 ha reso certificazione positiva ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001 all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia – Area Istruzione e Ricerca - Anno 2024;

All'unanimità

#### **DELIBERA**

- ❖ di prendere atto del Fondo ex art. 47 del C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2019 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca, per l'anno 2024, pari ad € 370.828,63 al netto degli oneri a carico dell'Ente e pari ad € 513.152,65 al lordo degli oneri a carico dell'Ente e dello schema di costituzione del Fondo ex art. 47 del C.C.N.L. 2016/2018 del 8.07.2019 per l'anno 2024, come costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 274 del 30.05.2024 certificato ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 27.05.2024 con verbale n. 41;
- ❖ di autorizzare la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo di cui all'art. 7 del C.C.N.L. dell'Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2016/2018 sottoscritto il giorno 8.07.2019, così come risultante nel testo di cui all'ipotesi sottoscritta in data 10.07.2024, allegato sub lett. A) alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale;
- ❖ di autorizzare l'Ufficio Budgeting e Bilancio Unico di Ateneo ad accantonare € 111.248,59 n.o.c.e. pari a € 153.945,80 l.o.c.e. quale quota destinata alla retribuzione di risultato del personale dirigente per l'anno 2024 in apposito PJ “RISULTATO\_DIRIGENTI\_2024” mediante partizione dalla voce COAN CA.04.08.02.05.01 “Competenze accessorie del Direttore Generale e del personale dirigente” UA.PG.ACEN.ATTPERSON del bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2024.

La presente delibera è immediatamente esecutiva e la relativa verbalizzazione è approvata seduta stante.