



## IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE

Il giorno 26 ottobre 2022 in Verona, si riuniscono le Parti come di seguito rappresentate ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del CCNL – relativo al personale dell'Area Istruzione Ricerca sottoscritto l'8 luglio 2019 per la stipula dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo relativo all'anno 2022.

### PREMESSE

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ed in particolare l'art. 24;  
VISTO il D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 (*Attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*) e successive modifiche e integrazioni;  
VISTO l'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 che dispone "... a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche (...) non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016";  
VISTO il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Istruzione Ricerca triennio 2016-2018 sottoscritto l'8 luglio 2019, ed in particolare l'art. 8, comma 1, e il CCNL 2002-2005 sottoscritto in data 5 marzo 2008 per le parti ancora vigenti;  
VISTO che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 1 del 24 gennaio 2022 ha effettuato, ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, certificando positivamente il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente dell'Università di Verona per l'anno 2022;  
VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (*di seguito SMVP*), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2022, relativo ai criteri e alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;  
VISTO il Piano integrato della Performance della struttura gestionale 2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2022 e aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 settembre 2022;  
VISTO Il Decreto Direttoriale di sperimentazione gestionale – Il fase n. 2/2022 del 3 gennaio 2022 con il quale è stato adottato il nuovo assetto organizzativo della struttura amministrativa-gestionale di Ateneo in via sperimentale e transitoria con il conseguente adeguamento della dotazione organica delle strutture interessate a decorrere dal 1.1.2022 e fino al 31.12.2022;  
VISTO il Decreto Direttoriale n. 3210/2022 del 12 aprile 2022 di modifica della struttura organizzativa di Ateneo;  
VISTI i Decreti Direttoriali con i quali sono stati conferiti gli incarichi individuali dirigenziali di durata triennale dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2024.

Visto e considerato tutto ciò, le parti concordano quanto segue:

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 - Campo di applicazione e durata del contratto

1. Il presente contratto collettivo si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università di Verona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, d'ora in avanti dirigenti.
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si riferisce alle materie indicate nei successivi articoli, ha validità dal 1.1.2022 al 31.12.2024 per la parte normativa e conserva la sua efficacia sino alla stipula del nuovo fatto salvo modifiche intervenute con il nuovo CCNL 19-21; la parte economica ha validità dal 1.1.2022 al 31.12.2022.

#### Art. 2 – Risorse disponibili

1. Per l'anno 2022 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ammonta a complessivi € 348.460,20 lordo dipendente, pari ad € 482.251,22 lordo ente di quota fissa.
2. In applicazione dell'art. 48, comma 3, del CCNL 08.07.2019, alla retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di



risultato. Conseguentemente alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse complessive del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

### Art. 3 – Retribuzione di posizione

1. La valutazione di ogni singola posizione dirigenziale è effettuata dal Direttore Generale.
2. La retribuzione di posizione è articolata in 4 fasce, il cui importo è di seguito specificato:

Tipologia incarico	Fascia	Retribuzione Posizione parte <u>fissa</u> annuale (da CCNL)	Retribuzione Posizione parte <u>variabile</u> annuale	Totale Retribuzione di Posizione
<b>Incarico di Direzione</b>	<b>I</b>	12.565,11 €	31.000,00 €	<b>43.565,11 €</b>
	<b>II</b>	12.565,11 €	29.000,00 €	<b>41.565,11 €</b>
	<b>III</b>	12.565,11 €	27.000,00 €	<b>39.565,11 €</b>
<b>Incarico esclusivo di studio e ricerca</b>	<b>IV</b>	12.565,11 €	20.000,00 €	<b>32.565,11 €</b>

Per la retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 6 Aree Dirigenziali attualmente esistenti pari a € 249.390,66 lordo dipendente. Rispetto al valore delle risorse complessive del Fondo, la percentuale è pari al 71,3%.

### Art. 4 – Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (d'ora in avanti SMVP) adottato dall'Ateneo e in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance.
2. L'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire soltanto a seguito del conseguimento di una valutazione positiva pari almeno a 60/100.
3. In caso di valutazione positiva, l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può essere inferiore al 20% e superiore al 36% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, salvo nei casi espressamente previsti nel presente accordo e comunque nei limiti delle risorse disponibili del Fondo.
4. Al dirigente che ricopre l'incarico di Direttore Generale Vicario è riconosciuta una retribuzione di risultato, in proporzione al periodo di durata dell'incarico, aggiuntiva del 7%, rispetto al valore di cui al punto 3, in proporzione alla valutazione complessiva conseguita dal dirigente secondo il SMVP.
5. Al dirigente Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è riconosciuta una retribuzione di risultato aggiuntiva del 7%, rispetto al valore di cui al punto 3, in proporzione alla valutazione complessiva conseguita dal dirigente secondo il SMVP.
6. Al dirigente Responsabile della Transizione Digitale è riconosciuta una retribuzione di risultato aggiuntiva del 7%, rispetto al valore di cui al punto 3, in proporzione alla valutazione complessiva conseguita dal dirigente secondo il SMVP.
7. Rispetto al valore delle risorse complessive del Fondo, la percentuale della retribuzione di risultato è pari al 28,5%.

### Art. 5 – Incarichi aggiuntivi

1. Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dell'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività definito dall'art. 24, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001 e dall'art. 52, comma 2, del CCNL 05.03.2008.
2. Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'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 del CCNL 05.03.08.
3. Ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 05.03.08, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo o su designazione dello stesso, i



relativi compensi dovuti dei terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono sul fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001. Ai dirigenti interessati dallo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 50% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **Art. 6 – Criteri per la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato per affidamento di incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente**

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'Area Dirigenziale può essere affidata ad un altro dirigente con un incarico ad interim, secondo quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 05.03.2008.
2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.
3. In applicazione dell'art. 27, commi 3 e 4, del CCNL 05.03.2008, il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato di un ulteriore importo del 20% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito. La percentuale viene definita nel decreto di incarico. L'integrazione si applica soltanto ove l'incarico sia stato ricoperto per un periodo superiore a tre mesi e comunque tenuto conto della disponibilità del fondo. Gli obiettivi da raggiungere devono essere oggetto di apposita rimodulazione nel caso in cui l'incarico *ad interim* venga ricoperto per un periodo inferiore all'anno. In ogni caso la retribuzione di risultato aggiuntiva può essere riconosciuta previa positiva valutazione dei risultati conseguiti nel rispetto degli obiettivi assegnati e del SMVP.
4. La retribuzione di risultato erogata per tale incarico non incide sul rispetto dei limiti massimi posti dall'articolo 4.

#### **Art. 7 - Disposizioni transitorie e finali**

1. L'efficacia del presente Contratto Collettivo Integrativo è subordinata all'acquisizione del parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40 bis del d. lgs. n. 165/2001 e all'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.
2. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva certificata annualmente dal Collegio dei Revisori dei Conti.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.
4. Le clausole del contratto collettivo integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del CCI conforme con il dettato legislativo e contrattuale.
5. I singoli contratti individuali di incarico dirigenziale sottoscritti prima della stipula del presente accordo sono adeguati automaticamente ai valori indicati agli articoli 4, 5 e 6.
6. Dalla data di validità del presente accordo sono disapplicate le disposizioni contenute in ogni altra precedente disciplina di Ateneo che regoli le materie previste dal presente accordo.

#### **Art. 8 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente accordo, le Parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la singola clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Le Parti



Letto, approvato e sottoscritto.



Per la **PARTE PUBBLICA**:

Prof. Roberto GIACOBazzi Prorettore Vicario

Dott. Federico GALLO – Direttore Generale

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Per la **PARTE SINDACALE IN RAPPRESENTANZA DELLE ORGANIZZAZIONI TERRITORIALI**:

Dott. Tiziano BRESOLIN (CGIL)

FIRMATO

Dott.ssa Manuela CALDERARA (CISL)

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS)

Dott. Raffelle PILEGGI (UIL Fed. Scuola RUA)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_