



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

Il sottoscritto Prof. Enrico Gagnoli, Presidente della Delegazione datoriale, è autorizzato con delibera CDA/21-02-2024/88 dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL 08.07.2019, a sottoscrivere il presente C.C.I.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENZIALE
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA
Triennio 2021-2023
ANNO 2023**

Delegazione Datoriale
Il Presidente
Prof. Enrico Gagnoli

Parma, 22 febbraio 2024



PREMESSA

visto il D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i. e in particolare gli artt. 24, 40 e 40bis;

visto il D.lgs. n. 150 del 27.10.2009 come modificato dal D.lgs. 74 del 25.05.2017;

visto l'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 25.05.2017 e l'art. 11 del D.lgs. n. 135 del 14.12.2018, convertito dalla L. n. 12 del 11.02.2019;

visto il *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell’Area Istruzione e Ricerca – triennio 2016-2018”* sottoscritto in data 08.07.2019, che si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato;

visto, in particolare, l'art. 7, comma 1 del sopracitato CCNL il quale individua le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa e l'art. 8, comma 1 secondo cui *“Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all’art. 7, comma 1. I criteri di ripartizione dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato possono essere negoziati con cadenza annuale”* e comma 7 secondo il quale *“I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi”*;

visto il *“Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2023”* approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione CDA/29-09-2022/378 previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione di Ateneo espresso il 21.09.2022 e trasmesso con nota prot. n. 238845 del 22.09.2022;

visto il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 9/2023 del 24.10.2023 con il quale, tra gli altri, è stato certificato il *“Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale Dirigente di seconda fascia - anno 2023”*, riportante risorse lordo dipendente pari a euro 366.933,11;

visto il *“Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 Anno 2023”* approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione CDA/26-01-2023/5;

vista le Determine Direttoriali n. 37/2023 (prot. N. 6538 11.01.2023) e n. 3148/2023 (prot. n. 290259 14.11.2023) relative all'aggiornamento per l'anno 2023 della graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Università di Parma;

Tutto quanto sopra premesso, la **Parte Pubblica** propone per il triennio 2021-2023, ripartizione economica anno 2023, il seguente Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Parma.



DISPOSIZIONI

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto è stipulato ai sensi del CCNL di comparto del 08.07.2019 e delle disposizioni ancora vigenti ai sensi dell'art. 1, comma 9, che testualmente recita *“Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL delle precedenti aree V, VII e ASI e le specifiche norme di settore, ove non sostituite o non incompatibili con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del D.lgs. n. 165/2001”*. Decorre dal 1° gennaio 2023 e conserva la sua efficacia giuridica fino alla stipula del successivo contratto integrativo di Ateneo. Le parti si riservano di riavviare i negoziati qualora intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge ovvero nuovi assetti organizzativi interni.
2. Il presente contratto, si applica, in conformità all'art. 1, comma 1 del CCNL, a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui all'art. 7, comma 4 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione e delle relative Aree dirigenziali del 13.07.2016, in servizio presso l'Università degli Studi di Parma.
3. Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle riforme legislative, valorizzando il ruolo fondamentale dei dirigenti ai fini del raggiungimento degli obiettivi istituzionali e fondamentali di questo Ateneo.
4. Ogni indennità indicata nel presente CCI è definita in termini di massimo erogabile ed è riconoscibile e liquidabile nei limiti dello stanziamento disponibile.
5. Le indennità previste dal presente CCI, con l'esclusione della retribuzione di posizione (parte fissa più parte variabile), saranno corrisposte entro il mese di agosto dell'anno successivo solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito la valutazione del personale e la validazione della *“Relazione sulla Performance”*.



TITOLO II: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 2

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente

1. In coerenza con quanto espresso in premessa, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente per l'anno 2023, è calcolato di base su quanto certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 9/2023, ed è pari a **euro 366.933,11** lordo dipendente, oltre oneri a carico dell'Amministrazione. Il fondo è comprensivo dell'incremento di **euro 39.218,76** di cui ai risparmi relativi alla corresponsione del trattamento accessorio dell'anno 2021 e di **euro 45.000,00** relativi alle risorse di cui alle attività di ricerca, consulenza e didattica svolte dall'Ateneo (art. 4, comma 5 della Legge 370/ 99).
2. In applicazione dell'art. 48, comma 3 del vigente CCNL, le parti concordano di destinare alla retribuzione di posizione il 74% delle risorse complessive del fondo certificato. Le risorse di cui sopra sono ripartite e finalizzate secondo i criteri del presente accordo negli importi di cui alla tabella qui sotto riportata:

Finalizzazione risorse anno 2023	Euro
Retribuzione di posizione	273.273,11
Retribuzione di risultato	90.000,00
Retribuzione "differenziazione della retribuzione di risultato"*	3.660,00

*Art. 50 CCNL

Art. 3

Criteri generali per la retribuzione di posizione anno 2023

1. Le parti prendono atto della graduazione delle posizioni dirigenziali per l'anno 2023, come da Determine Direttoriali n. 37/2023 (prot. N. 6538 11.01.2023) e n. 3148/2023 (prot. n. 290259 14.11.2023) richiamate in premessa.
2. In applicazione dell'art. 48 comma 2 e 3 del vigente CCNL, la retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di euro 12.565,11, coincidente alla retribuzione di posizione parte fissa e con la classe 3, ad un massimo di euro 42.265,11.
3. Le parti concordano che per l'anno 2023 gli importi correlati alla graduazione delle posizioni dirigenziali sono definiti come di seguito riportato:



Classi	Retribuzione di posizione Parte fissa	Retribuzione di posizione Parte variabile	Retribuzione di posizione Totale
1	12.565,11	29.700,00	42.265,11
2	12.565,11	25.250,00	37.815,11
3	12.565,11	-	12.565,11

Art. 4

Criteri generali per la retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è fissata nella misura del 35% della corrispondente retribuzione di posizione come di seguito riportato:

Classi	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato
1	42.265,11	14.792,80
2	37.815,11	13.235,30
3	12.565,11	4.397,80

2. L'assunzione da parte di un dirigente del ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), anche a seguito di quanto specificato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nelle proprie note relative ai criteri di scelta per la nomina, darà luogo ad una retribuzione di risultato maggiorata del 15%
3. Secondo quanto previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Anno 2023" (par. 5.2) la misurazione della performance complessiva del personale dirigente è ottenuta aggregando le misurazioni secondo i pesi riportati nello schema seguente:

Performance org./strategica	Obiettivi individuali	Comportamento	Comportamento Bottom-up	Totale
50%	25%	20%	5%	100%

4. La performance complessiva così calcolata determina la collocazione della valutazione nell'ambito delle seguenti cinque fasce di valutazione (par. 4.3.4):

Fascia A <95% valore ≤ 100%

Fascia B <90% valore ≤ 95%



Fascia C	<70% valore ≤ 90%
Fascia D	<40%valore ≤ 70%
Fascia E	valore ≤ 40%

5. Le parti convengono che, in relazione all'indennità di risultato del personale dirigente, se il valore complessivo della valutazione si colloca in:

Fascia A: spetta il 100% della retribuzione di risultato prevista;

Fascia B: spetta il 95% della retribuzione di risultato prevista;

Fascia C: spetta l'80% della retribuzione di risultato prevista;

Fascia D: spetta il 60% della retribuzione di risultato prevista;

Fascia E: non spetta alcuna retribuzione di risultato.

6. Per gli incarichi ad interim, ai sensi dell'art. 27 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 la cui misura è pari al 15% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto ad interim, tenendo conto del grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi di tale incarico. Detta indennità è corrisposta in relazione ai risultati conseguiti, in conformità a quanto previsto dal sistema della performance e nell'ambito della disponibilità del fondo accessorio.

7. Per gli incarichi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 26 del CCNL 05.03.2008, allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta in aggiunta alla retribuzione di posizione e risultato, una quota pari al 50% dell'importo disponibile del fondo una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione. Detta indennità è corrisposta in relazione ai risultati conseguiti per l'incarico aggiuntivo conferito, in conformità a quanto previsto dal sistema della performance e nell'ambito della disponibilità del fondo accessorio.

Art. 5

Differenziazione della retribuzione di risultato

1. Ai sensi dell'art. 50 del vigente CCNL (Differenziazione della retribuzione di risultato) ai dirigenti che abbiano conseguito valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato



dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione della stessa.

2. Le parti definiscono che la quota massima di dirigenti valutati, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito nel precedente comma è pari al 20% del personale dirigenziale in servizio al 31 dicembre dell'anno 2023.

3. Nel caso in cui una percentuale superiore al 20% del personale dirigenziale ottenga la valutazione massima prevista dal *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*, sarà data la precedenza alla posizione più bassa (art. 3, comma 3). In caso di parità di posizione, sarà data la precedenza all'anzianità di servizio più elevata ed in caso di ulteriore parità la precedenza sarà data dalla maggiore età anagrafica.

----- ** -----

Per la delegazione di Parte Pubblica:

Prof. Enrico GRAGNOLI firmato

Avv. Candeloro BELLANTONI firmato

Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:

FLC CGIL firmato

CISL FSUR firmato

FED. UIL RUA firmato

SNALS-UNAMS firmato

ANP

DIRIGENTI SCUOLA firmato