

**AGENZIA PROVINCIALE  
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE**

A seguito dell'autorizzazione rilasciata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Trento in data 30 gennaio 2018 alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto collettivo integrativo del personale dirigente dell'Università degli Studi di Trento, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011, il giorno 7 febbraio 2018, alle ore 14<sup>30</sup>, nella sala riunioni grande al 4° piano del Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali – Palazzo Verdi, Via don G. Grazioli n. 1, a Trento, le parti rappresentate:

per la parte pubblica, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 142/2011

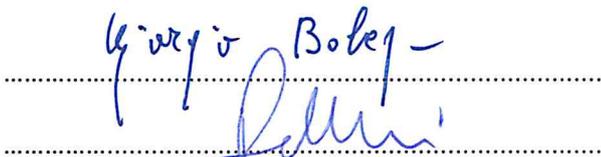
dall'agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.) rappresentata da:

dott. Luca Comper – Vicario del Presidente



con la partecipazione della delegazione dell'Università degli studi di Trento rappresentata da:

prof. Giorgio Bolego



dott. Alex Pellacani

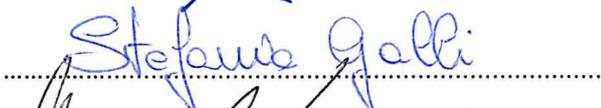


per la parte sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

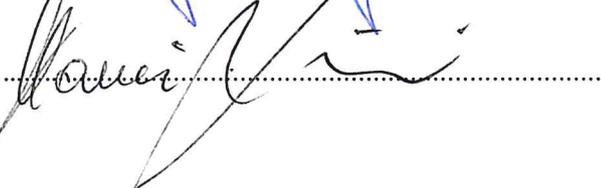
FLC CGIL



CISL SCUOLA



UIL RUA



**CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO**

il Contratto collettivo integrativo del personale dirigente dell'Università degli Studi di Trento, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011.

## **Contratto Collettivo Integrativo Personale Dirigente dell'Università degli Studi di Trento**

Visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Trento emanato con DR n. 167 di data 23 aprile 2012;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII - Dirigenza delle Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - per il quadriennio normativo 2002-2005, stipulato in data 6 marzo 2008, e per il quadriennio 2006-2009, stipulato in data 28 luglio 2010;

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e successive modificazioni;

Visto il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", ed in particolare l'art. 14;

Visto il D.Lgs. n. 142 del 18 luglio 2011 "*Norme di attuazione dello Statuto speciale per la regione Trentino - Alto Adige recanti delega di funzioni legislative ed amministrative statali alla Provincia di Trento in materia di università degli studi*", ed in particolare l'art. 7, in materia di personale dirigente, tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici dell'Università;

Vista l'intesa tra la Provincia autonoma di Trento e l'Università degli Studi di Trento afferente gli obblighi e i vincoli a carico dell'Università al fine di assicurare il concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica per l'esercizio 2016, approvata con deliberazione della Giunta provinciale nr. 916 di data 31 maggio 2016 (di seguito Patto di Stabilità);

Visto il Regolamento per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, emanato con DR n. 78 del 31 gennaio 2012;

Visto l'Accordo Contrattuale di data 8 giugno 2005, a modifica dell'accordo di data 11 luglio 2003 in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale Dirigente del comparto Università;

Visto il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di data 31 marzo 2016, ed in particolare il paragrafo 2.4.1 "Misurazione e Valutazione della Performance Individuale - Personale Dirigente";

Viste le Linee di indirizzo del CdA, emanate nella seduta del 26 gennaio 2016, in applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. 142/2011 per il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico e per la stipula del Contratto Collettivo Integrativo per il personale con incarico dirigenziale, ed in particolare il punto 1.1, per quanto concerne la copertura sanitaria integrativa e il punto 3, per quanto concerne la stipula del CCI personale dirigente;

pag. 1 di 4

Considerato che gli oneri relativi alle integrazioni definite dal presente accordo, in aggiunta al trattamento economico accessorio attualmente in godimento, trovano copertura nello stanziamento all'uopo definito di anno in anno sulla base di quanto indicato nelle Linee di indirizzo del CdA sopra richiamate e nel rispetto del Patto di Stabilità interno;

Considerato che per gli anni 2016 e 2017, nel rispetto dei relativi Patti di Stabilità, all'applicazione del presente accordo sono destinate risorse pari ad € 70.000 per ciascun anno;

### **le parti convengono**

- 1) di applicare il presente Accordo, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e con scadenza al 31 dicembre 2018, al:
  - personale di ruolo dirigenziale
  - personale di ruolo non dirigenziale con incarico dirigenziale
  - personale dirigenziale assunto con contratto individuale a termine.
- 2) l'Ateneo s'impegna a operare per inserire all'interno del Patto di Stabilità apposita previsione relativa alle risorse da assicurare relativamente all'anno 2018, in misura pari ad € 70.000; le parti concordano che le integrazioni indicate nel presente accordo sono suscettibili di variazione in rapporto alle concrete disponibilità di bilancio così come risultanti dall'applicazione dell'insieme delle norme in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica;
- 3) L'Ateneo individua, per il personale di cui al punto 1) e del Direttore Generale, forme di copertura sanitaria integrativa da attuarsi attraverso l'adesione al Fondo sanitario integrativo provinciale "Sanifonds";  
L'adesione al fondo, a partire dal 1° gennaio 2018, è disposta d'ufficio; rimane impregiudicata la possibilità del dirigente di manifestare la propria volontà di non aderire al fondo stesso.  
Le risorse destinate alla copertura degli oneri di cui al presente punto sono annualmente definite nell'ambito delle risorse stanziare per il presente CCI.
- 4) di adottare le seguenti modalità per la corresponsione della Retribuzione di Posizione:
  - a. coerentemente con la pesatura delle posizioni dirigenziali, sono confermate 5 fasce finalizzate alla determinazione dell'importo di posizione da corrispondere, articolate come indicato in *Tabella 1*;
  - b. gli importi della Retribuzione di Posizione vigente fino al 31 dicembre 2015 sono incrementati come dai valori di cui alla *Tabella 1*; le Retribuzioni di Posizione annue lorde risultanti, valevoli dal 1° gennaio 2016, sono indicate in *Tabella 1*

**Tabella 1: quote Retribuzione di Posizione**

FASCIA di posizione	Range punteggio posizione	Retribuzione di Posizione complessiva (annua lorda) fino al 31.12.2015	Incremento € anno 2016	Incremento € anno 2017	Incremento € anno 2018	Retribuzione di Posizione complessiva (annua lorda) dal 01.01.2016	Retribuzione di Posizione complessiva (annua lorda) dal 01.01.2017	Retribuzione di Posizione complessiva (annua lorda) dal 01.01.2018
5	800-751	€ 38.973,36	€ 779,47 (2%)	€ 779,47 (2%)	€ 779,47 (2%)	€ 39.752,83	€ 39.752,83	€ 39.752,83
4	750-701	€ 28.097,74	€ 3.933,68 (14%)	€ 4.214,66 (15%)	€ 4.495,64 (16%)	€ 32.031,42	€ 32.312,40	€ 32.593,38
3	700-651	€ 21.819,69	€ 3.491,15 (16%)	€ 3.709,35 (17%)	€ 3.927,54 (18%)	€ 25.310,84	€ 25.529,04	€ 25.747,23
2	650-601	€ 18.331,88	€ 2.933,10 (16%)	€ 3.116,42 (17%)	€ 3.299,74 (18%)	€ 21.264,98	€ 21.448,30	€ 21.631,62
1	600-551	€ 16.746,51	€ 2.679,44 (16%)	€ 2.846,91 (17%)	€ 3.014,37 (18%)	€ 19.425,95	€ 19.593,42	€ 19.760,88

c. gli incrementi della retribuzione di posizione relativi agli anni 2016 e 2017 saranno erogati con la retribuzione del mese di maggio 2018;

- 5) di adottare le seguenti modalità per la corresponsione della Retribuzione di Risultato:
- al fine di valorizzare l'orientamento ai risultati e lo sviluppo di competenze organizzative e manageriali, la Retribuzione di Risultato per il personale dirigenziale viene corrisposta sulla base di specifica e periodica valutazione dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi azionati, così come previsto dal CCNL;
  - l'importo minimo della Retribuzione di Risultato è pari, così come previsto dal contratto nazionale, al 20% della Retribuzione di Posizione percepita nell'anno di riferimento;
  - l'importo massimo teorico relativo alla Retribuzione di Risultato (ovvero con esito di valutazione pari al 100%) viene rideterminato, per effetto del presente CCI, nei rispettivi contratti individuali di lavoro ed è compreso in un range che va dal 40% all'80% della Retribuzione di Posizione percepita, in base alla rilevanza strategica degli obiettivi organizzativi assegnati alla struttura, al profilo dirigenziale e al fine del mantenimento dell'equilibrio retributivo interno.
  - a partire dal 1° gennaio 2018 l'importo massimo teorico relativo alla Retribuzione di Risultato può essere oggetto di rideterminazione nel caso di aumento della retribuzione di posizione, o di variazione di pesatura della posizione dirigenziale cui consegua una modifica di fascia;
  - modalità di calcolo della Retribuzione di Risultato:
    - la Retribuzione di Risultato liquidata al Dirigente si compone di due quote: una legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati (60% del totale) e una legata alla valutazione dei comportamenti organizzativi (40% del totale);
    - il calcolo della Retribuzione di Risultato per la sezione "obiettivi" (RR\_OB) avviene ponderando la valutazione assegnata a ciascun obiettivo per il peso dell'obiettivo stesso, e moltiplicando per la quota di retribuzione della sezione obiettivi (60%):

$$RR\_OB = \% \text{ valutazione attribuita} * \text{peso obiettivo} * \text{quota retrib. risultato (60\%)}$$

La somma dei valori dei singoli obiettivi, così calcolati, restituisce la quota della Retribuzione di Risultato legata alla sezione "obiettivi";

- il calcolo della Retribuzione di Risultato per la sezione “comportamenti organizzativi” (RR\_CO) avviene ponderando la valutazione assegnata a ciascun comportamento per il peso dell’comportamento stesso, e moltiplicando per la quota di retribuzione della sezione comportamenti (40%):

$$RR\_CO = \% \text{ valutazione attribuita} * \text{ peso comportamento} * \text{ quota retrib. risultato (40\%)}$$

La somma dei valori dei singoli comportamenti organizzativi, così calcolati, restituisce la quota della Retribuzione di Risultato legata alla sezione “comportamenti organizzativi”;

- le percentuali della Retribuzione di Risultato annua lorda, valevoli dal 1° gennaio 2016, sono indicate in *Tabella 2*

**Tabella 2: rapporto esiti valutazione delle prestazioni e % spettante di Retribuzione di Risultato**

Livello valutazione Obiettivi (60%)	Livello valutazione Comportamenti Org. (40%)	Retribuzione di Risultato (massima spettante)*
Totalmente raggiunto	Totalmente manifestato	100%
Quasi completamente raggiunto	Quasi completamente manifestato	75%
Parzialmente raggiunto	Parzialmente manifestato	50%
Scarsamente raggiunto	Scarsamente manifestato	25%
Non raggiunto	Non manifestato	0%

\* Nell’ipotesi di retribuzione di risultato massima teorica corrispondente all’80% della retribuzione di posizione

- f. non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di risultato al personale dirigenziale nei cui confronti sia stata irrogata una sanzione disciplinare più grave di quella pecuniaria; nel caso in cui sia stata applicata la sanzione disciplinare pecuniaria la retribuzione di risultato subirà una riduzione del 20%;
  - g. l’Amministrazione si impegna ad effettuare la valutazione dei risultati secondo la metodologia adottata, entro il mese di marzo successivo di ciascun anno di durata del contratto individuale stipulato con il singolo dirigente e ad informare le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo circa gli esiti della valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - h. la liquidazione della Retribuzione di Risultato avviene ai sensi di quanto stabilito dall’art. 14, comma 6 del D.lgs. 27/10/2009, n. 150, successivamente alla validazione della relazione sulla performance da parte del Nucleo di Valutazione.
- 6) Gli eventuali residui derivanti dall’applicazione del presente accordo sono riportati allo specifico Fondo relativo al personale dirigente per l’anno 2019, costituito ai sensi dell’art. 7 del D.Lgs. 142/2011, e potranno essere utilizzati, con decorrenza 1.1.2018, per gli eventuali scorrimenti di fascia in esito alla variazione della pesatura delle posizioni dirigenziali che l’amministrazione si impegna ad effettuare nel corso del 2018 previa informativa alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

