



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

**Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo
relativo al trattamento economico accessorio del personale dirigente
Anni 2025 - 2027**

(delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2026)

Sommario

Art. 1 – Ambito di applicazione	2
Art. 2 – Durata e decorrenza	2
Art. 3 – Graduazione delle posizioni dirigenziali e indennità di posizione	2
Art. 4 - Retribuzione di risultato	3
Art. 5 – Interim ed incarichi aggiuntivi	4
Art. 6 – Welfare integrativo	4
Art. 7 – Risorse finanziarie	5
DISPOSIZIONI FINALI	5
Art. 8 – Norme di rinvio e finali	5
<i>Allegato 1</i>	6
<i>Allegato 2</i>	7



Art. 1 – Ambito di applicazione

- 1.1. Il presente Contatto Collettivo Integrativo (CCI) si applica al personale dirigente in servizio presso l'Università degli Studi di Trieste, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, ovvero incaricato di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 19, D. Lgs. 165/2001.
- 1.2. Le Parti danno atto che la finalità della contrattazione integrativa è di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi una quota prevalente delle risorse variabili finalizzate ai trattamenti economici accessori comunemente denominati. Il sistema di incentivazione è pertanto correlato alla valutazione delle prestazioni ed al ciclo annuale della performance.

Art. 2 – Durata e decorrenza

- 2.1. Il presente CCI entra in vigore dal giorno successivo alla sua definitiva sottoscrizione da parte delle Delegazioni trattanti e produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2025 fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo; nel caso di disdetta di una delle due Parti, il presente contratto rimane efficace fino alla stipula di nuovo accordo.

Art. 3 – Graduazione delle posizioni dirigenziali e indennità di posizione

- 3.1. Le Parti prendono atto dei criteri utilizzati ai fini della graduazione della complessità delle posizioni dirigenziali di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 settembre 2020 e riportati nell'allegato 1, i quali restano confermati fino a diversa disposizione.
- 3.2. Gli eventuali futuri aggiornamenti dei criteri di determinazione della complessità delle posizioni saranno oggetto di preventiva informazione ed eventuale confronto con la Parte Sindacale.
- 3.3. Ai sensi della lett. l), co. 1, dell'art. 8 del CCNL 07.08.2024 le Parti concordano le seguenti percentuali dei valori della retribuzione di posizione -parte variabile-, in base alle diverse graduazioni delle posizioni dirigenziali: 100%, 80%, 60%.
- 3.4. Per completezza, si riporta di seguito l'importo dell'indennità di posizione corrispondente a tali percentuali differenziate:

Percentuale indennità di posizione	Livello fascia	Valore parte fissa (attuale CCNL)	Valore Parte variabile	Indennità di posizione totale (annua lorda, con XIIIa - parte fissa ex CCNL attualmente in vigore + parte variabile)
100%	Fascia di complessità A	E. 13.345,11	E. 33.568,89	E. 46.914
80%	Fascia di complessità B	E. 13.345,11	E. 26.854,89	E. 40.200
60%	Fascia di complessità C	E. 13.345,11	E. 20.141,89	E. 33.487



Art. 4 - Retribuzione di risultato

- 4.1. In coerenza con quanto disposto dal CCNL 07.08.2024, è prevista una retribuzione di risultato annua, che varia sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi.
- 4.2. In relazione agli esiti/punteggi delle procedure valutative annuali, attuate secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo, Le Parti concordano di stabilire i correlati valori dell'indennità annua di risultato teoricamente spettante nelle seguenti percentuali dell'indennità annua di posizione (tredicesima compresa):

Livelli di risultati di performance previsti dal Sistema di valutazione di Ateneo	Valore percentuale indennità di risultato
Da 81 a 100 punti:	25% dell'indennità annua l. di posizione
Da 61 a 80,99 punti	22,5% dell'indennità annua l. di posizione
Da 41 a 60,99 punti:	20% dell'indennità annua l. di posizione
Sotto i 41 punti:	0% indennità di risultato e valutazione revoca dell'incarico

- 4.3. Gli eventuali futuri aggiornamenti dei criteri del Sistema di misurazione e Valutazione di Ateneo saranno oggetto di preventiva informazione ed eventuale confronto con la Parte Sindacale.
- 4.4. La maggiorazione dell'indennità di risultato disciplinata dall'art. 21 del CCNL 07.08.2024 (maggiorazione del premio individuale) viene determinata nella misura del 30% previsto al co. 3, art. 21.
- 4.5. Come previsto dal CCNL, le Parti concordano di attribuire la maggiorazione del premio individuale al personale che ha riportato le valutazioni più elevate ad una platea individuata nel 20% dei dirigenti valutati, o comunque almeno ad un dirigente.
- 4.6. Ove, a seguito dell'individuazione del numero di beneficiari di cui al comma precedente, vi siano degli interessati che abbiano riportato il medesimo punteggio nella valutazione, la maggiorazione del premio sarà attribuita, nel seguente ordine, a:
- a) il dirigente che ha riportato una valutazione più elevata rispetto a quella dell'anno precedente (applicabile esclusivamente nel caso di confronto tra unità di personale in servizio nel ruolo dirigenziale nell'anno precedente), oppure
 - b) il dirigente con minore anzianità di servizio nel ruolo dirigenziale, oppure
 - c) il dirigente che ha riportato una valutazione più elevata nel fattore di valutazione "comportamenti organizzativi".



- 4.7 La retribuzione di risultato viene liquidata annualmente, in proporzione ai risultati raggiunti, secondo quanto previsto nel Sistema di valutazione ed all'esito della conclusione del ciclo della Performance.

Art. 5 – Interim ed incarichi aggiuntivi

- 5.1. Nel caso di 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 25% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto con la complessità più elevata, così come risultante dalla graduazione delle posizioni dirigenziali.
- 5.2. Nel caso di altri incarichi aggiuntivi, in virtù del principio di onnicomprensività sancito dall'art. 24 comma 3 del D. Lgs n. 165/2001, ogni incarico conferito al personale dirigente dall'Ateneo o da terzi, in correlazione al rapporto di servizio o su diretta designazione dell'Ateneo, è già remunerato dal trattamento economico spettante, ai sensi dei commi 1 e 2 del medesimo articolo.
- 5.3. Ai sensi dell'art. 26, co. 2 del CCNL 05.03.2008, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti al personale dirigente da terzi in ragione del loro ufficio o vengano comunque attribuiti dall'Ateneo o su designazione dello stesso, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per essere destinati al trattamento economico accessorio.
In tal caso, ai dirigenti interessati allo svolgimento degli incarichi sopracitati viene corrisposta una quota ulteriore di trattamento accessorio pari al 66% dell'importo teoricamente spettante, mentre il restante 34% resta nel suddetto Fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente, ai sensi dell'art. 26, co. 3 del CCNL 05.03.2008.
- 5.4. Qualora vengano attribuiti incarichi extraistituzionali, non rientranti nei doveri d'ufficio, questi vengono retribuiti secondo la relativa disciplina, previa autorizzazione dell'Ateneo ai sensi dell'art.53 del D. Lgs. 165/2001.

Art. 6 – Welfare integrativo

- 6.1. Attesa la previsione di cui all'art. 22 del CCNL del 7 agosto 2024 ai sensi del quale *“Gli oneri per la concessione dei benefici (...) sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui (...) all'art. 35 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato), definita in sede di contrattazione integrativa”*, Le Parti prendono atto che, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, l'indennità sostitutiva di mensa spettante al personale dirigente viene garantita tramite le risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 35 del CCNL, per un importo pro capite massimo di E. 80,00 al mese, per E. 1.000.- annui (spesa massima stimata per 6 unità di personale: E. 6.000).



- 6.2. Ai fini della liquidazione dell'indennità sostitutiva di mensa si applicano le regole in materia di orario previste per il personale tecnico-amministrativo.

Art. 7 – Risorse finanziarie

- 7.1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato, come risultante dalla costituzione formale dei Fondi, è oggetto di informazione secondo quanto stabilito dall'art. 4 del CCNL del 7 agosto 2024.
- 7.2. Per l'anno 2025 le Parti prendono atto che la composizione e l'ipotesi di distribuzione del Fondo accessorio è descritta nell'allegato 2.
- 7.3. Laddove i limiti imposti ai Fondi della contrattazione integrativa dalla normativa vigente e il numero del personale interessato non permettessero l'integrale copertura delle indennità spettanti, l'indennità accessoria riconosciuta per i vari istituti sarà proporzionalmente ridotta, nel rispetto del suddetto tetto massimo del Fondo accessorio e di quanto previsto dalle disposizioni di cui ai CCNL, fatti salvi i casi di importi imposti normativamente nel loro ammontare.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 8 – Norme di rinvio e finali

- 8.1. Il contratto acquisisce la sua efficacia dopo il controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti e l'autorizzazione alla sottoscrizione del Consiglio di Amministrazione, come previsto dall'art. 9, co 6, del CCNL del 7 agosto 2024.
- 8.2. Ai fini dell'accesso al sistema premiale rimane confermato quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo, in ordine agli esiti del processo di valutazione complessiva.
- 8.3. Le Parti concordano di monitorare l'impatto delle disposizioni del presente contratto all'esito del primo anno di applicazione.



Indicatori per la graduazione delle posizioni dirigenziali (delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 settembre 2020, n. 307/2020)

Descrizione		GRADO DI COMPLESSITA' - PUNTI			Peso	Punteggio massimo
		2	3	5		
A) Complessità strutturale e organizzativa - PESO 5						
A.1. complessità organizzativa						
distribuzione territoriale	numero sedi coordinate	tutte le sedi operative sono riunite in un unico plesso	sedi operative in due o tre plessi	sedi operative riunite in 4 plessi o più	1	5
dimensione organizzativa	personale assegnato	Fino a 30	Fino a 60	Oltre 60	2	10
dimensione finanziaria	risorse finanziarie assegnate	Fino a E. 10.000.000	Fino E. 50.000.000	Oltre E. 50.000.000	2	10
B) Complessità gestionale: livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte - PESO 10						
B.1. complessità funzionale						
grado di complessità delle funzioni e dei processi	grado di omogeneità-diversificazione delle attività	relativamente eterogenee	mediamente diversificate	altamente diversificate	3	15
	livello di standardizzazione dei processi	La posizione richiede in prevalenza attività stabili, non necessariamente routinarie ma con procedure definite	La posizione richiede in prevalenza attività mediamente prefigurabili, che presentano talvolta probl. non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali	La posizione richiede in prevalenza attività che presentano di frequente problemi imprevedibili e richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate	1	5
B.2. responsabilità						
responsabilità formale	responsabilità amministrativa: civile, patrimoniale, penale,	sì, con rischio medio	sì, con rischio rilevante	sì, con rischio particolarmente rilevante	1	5
responsabilità organizzativa	rischio connesso all'assunzione di decisioni/adozione di soluzioni	organizzativo	reputazionale	sia organizzativo che reputazionale	2	10
B.3. complessità relazionale						
Varietà degli interlocutori	estensione della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni	solo interni (altre u.o. di Ateneo)	anche esterni a livello nazionale (Altri Atenei, PA, imprese, studenti, ..)	anche esterni a livello internazionale (UE, Reti e network, Atenei int.li, studenti e docenti int.li, ..)	1	5
Tipologia dell'interlocuzione	complessità delle relazioni interne/esterne in base alla tipologia dell'interlocuzione	solo operativa (comunicazioni, relazioni standardizzate di varia natura, ..)	anche tecnico-specialistico (sono coinvolte particolari professionalità, partecipazione a tavoli tecnici, ..)	anche istituzionale e politico (si rappresenta l'Ateneo nel suo complesso)	2	10
C) Competenze professionali richieste - PESO 2						
Grado di incertezza e variabilità del quadro normativo e tecnico di riferimento / Livello di ampiezza delle conoscenze e necessità di interpretazione e decisione su materie poco definite	quadro normativo specifico di riferimento e capacità di analisi e studio	quadro normativo in evoluzione ma con ampia giurisprudenza che richiede cognizioni multidisciplinari di portata mediamente significativa ovvero media specializzazione	quadro normativo in evoluzione, ma con poca giurisprudenza e con orientamenti tecnici in evoluzione che richiede cognizioni multidisciplinari di portata media ovvero alta specializzazione	quadro normativo in forte evoluzione e con scarsi riferimenti sia giuridici che tecnici che richiede cognizioni di tipo multidisciplinare elevate (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo) ovvero elevata capacità di attività di studio e ricerca.	2	10
Totale					17	85



**Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di
risultato del personale dirigente (art. 35 CCNL 07.08.2024)
anno 2025**

Le risorse disponibili per il trattamento accessorio del personale dirigente relativo all'anno 2025 sono riportate nel prospetto che segue, tenuto conto dei vincoli di legge in materia.

Composizione anno 2025 fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato – art. 35 CCNL 07.08.2024	<i>Euro</i> (lordo dipendente)
Risorse fisse	203.427
Risorse variabili	204.149
<i>Totale Fondo personale dirigente</i>	407.576

Utilizzo teorico anno 2025 fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato – art. 35 CCNL 07.08.2024	<i>Importi massimi teorici Euro</i> (lordo dipendente)
Indennità di posizione (6 aree dirigenziali)	281.484
Indennità di risultato	70.371
n. 1 quota aggiuntiva maggiorazione risultato	3.519
Risorse residue	52.202
<i>Totale Fondo personale dirigente</i>	407.576

In relazione alle somme a disposizione, risultano rispettate le previsioni contrattuali che stabiliscono di destinare alla retribuzione di posizione non più dell'85% delle risorse complessive del Fondo e a quella di risultato almeno il 15% del totale della disponibilità.



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

Le seguenti Parti firmatarie, presa visione del testo del Contratto, convengono congiuntamente di procedere alla sua sottoscrizione.

I FIRMATARI

L'Università degli Studi di Trieste, nelle persone di:

Rettrice (prof.ssa Donata Vianelli)

Direttore Generale (dott. Marco Porzionato)

e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

ANP	<i>FIRMATO</i>
-----	----------------

FLC CGIL	<i>FIRMATO</i>
----------	----------------

CISL FSUR	<i>FIRMATO</i>
-----------	----------------

FEDARAZIONE UIL SCUOLA RUA	
----------------------------	--

DIRIGENTI SCUOLA – DISCONF	<i>FIRMATO</i>
----------------------------	----------------

SNALS CONFSAL	<i>FIRMATO</i>
---------------	----------------