



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

Preso atto dell'autorizzazione rilasciata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Trento di data 27 giugno 2024 alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dirigente ai sensi dell'art. 7 del D.lgs 142/2011;

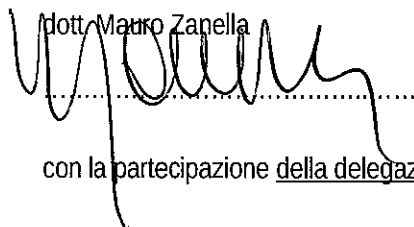
Vista la deliberazione della Giunta Provinciale, n. 648 dell'8 maggio 2026 "Atto di indirizzo per il triennio 2026/2028", che, nelle more della revisione dell'art. 7 del D.Lgs 142/2001 in merito alla competenza relativa alla certificazione dei contratti stipulati in sede A.P.Ra.N, ha individuato una soluzione transitoria prevedendo che, per il triennio 2022-2024, la competenza alla verifica di compatibilità dei relativi costi con gli strumenti di programmazione e bilancio provinciale spetti, in via eccezionale, al Collegio dei revisori dei conti dell'Ateneo, quale organo di vigilanza sulla corretta amministrazione e sul rispetto dei principi di finanza pubblica.

Visto il Verbale dd 24 giugno 2026, con cui il Collegio dei Revisori dell'Università esprime parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo in argomento e rilascia, di conseguenza, attestazione del rispetto degli obblighi previsti dagli strumenti di programmazione e bilancio provinciale, al fine di consentirne la successiva sottoscrizione definitiva presso l'A.P.Ra.N. e la conseguente liquidazione delle competenze al personale dirigente.

L'anno 2026, il giorno 13 luglio, le Parti, rappresentate da:

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:

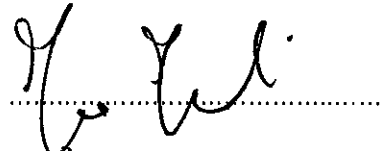

.....

Presidente A.P.Ra.N

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

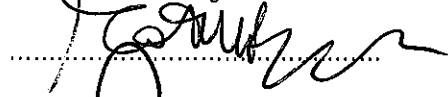
Prof. Franco Fraccaroli

Prorettore al Benessere Organizzativo e ai Rapporti
con il Personale


.....

Prof. Matteo Borzaga

Delegato del Rettore per gli Affari Legali


.....

Dott. Alex Pellicani

Direttore Generale


.....



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

per la parte sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

FLC CGIL

CISL FSUR

DICHIARAZIONE CONSENSO ALLEGATA

Federazione UIL SCUOLA RUA

ANP

DIRIGENTI SCUOLA

.....

SNALS CONFSAL

.....

CONVENGONO e SOTTOSCRIVONO

il presente contratto collettivo integrativo 2022-2024 per il personale dirigente dell'Università degli Studi di Trento in attuazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011.



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**

Contratto Collettivo Integrativo

Personale Dirigente dell'Università degli Studi di Trento

Visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Trento emanato con DR n. 5 di data 8 gennaio 2024;

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 la deliberazione della Giunta provinciale n. 1706 di data 22 settembre 2023 avente ad oggetto "Approvazione dell'Atto d'indirizzo per l'università e la ricerca 2023 - 2025 per l'Università degli Studi di Trento e assegnazione delle risorse per l'esercizio finanziario 2023", e in particolare la sezione A, capitolo 7 "Patto di Stabilità", recante gli obblighi e vincoli a carico dell'Università degli studi di Trento per il concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica;

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

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo ai dirigenti dell'Area Istruzione e ricerca per triennio 2016-2018 sottoscritto in data 8 luglio 2019;

Visto il Contratto Collettivo Integrativo del Personale Dirigente dell'Università degli Studi di Trento per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 7 febbraio 2018;

Visto il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università di Trento - anno 2023", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di data 29 giugno 2023 con parere positivo del Nucleo di valutazione di data 19 giugno 2023, ed in particolare il paragrafo 5.4.1 "Misurazione e Valutazione della Performance Individuale - Personale Dirigente";

Visto il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università di Trento - anno 2024", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di data 30 gennaio 2024 con parere positivo del Nucleo di valutazione di data 25 gennaio 2024, ed in particolare il paragrafo 5.4.1 "Misurazione e Valutazione della Performance Individuale - Personale Dirigente";

Viste le Linee di indirizzo del CdA, emanate nella seduta del 30 giugno 2022, in applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. 142/2011 per il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente per il triennio 2022-2024;

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 il triennio 2022-2024, nel rispetto dei relativi Patti di Stabilità, all'applicazione del presente accordo sono destinate risorse pari ad € 90.000 per ciascun anno, integrate anche da eventuali risorse residue provenienti dai CCI precedenti (cfr. *Tabella 3*);

le parti convengono

- 1) di applicare il presente Accordo, a decorrere dal 1° gennaio 2022 e con scadenza al 31 dicembre 2024, al:
 - personale di ruolo dirigenziale
 - personale di ruolo non dirigenziale con incarico dirigenziale
 - personale dirigenziale assunto con contratto individuale a termine
- 2) 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 conferma, per il personale di cui al punto 1) e per il Direttore Generale, la copertura sanitaria integrativa da attuarsi attraverso l'adesione al Fondo sanitario integrativo provinciale "Sanifonds". L'adesione al fondo 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. in caso di modifica dei criteri di graduazione e delle posizioni dirigenziali attualmente in essere, l'Amministrazione dovrà tenere conto di uno o più dei seguenti elementi indicati all'art. 48, comma 5, del CCNL di data 08 luglio 2019:
 - 1) complessità organizzativa, desumibile dalla dimensione organizzativa, dall'articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale;
 - 2) livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte;
 - 3) competenze professionali richieste;
 - c. gli importi della Retribuzione di Posizione in godimento al 31 dicembre 2021 sono incrementati, come da valori di cui alla *Tabella 1*; le Retribuzioni di Posizione annue lorde risultanti, da corrispondere a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono indicate in *Tabella 1*

Tabella 1: quote Retribuzione di Posizione



FASCIA di posizione	Range punteggio posizione	Retribuzione di Posizione complessiva (annua lorda) in godimento al 31 dicembre 2021	Incremento annuo lordo a decorrere dal 1° gennaio 2022	Retribuzione di Posizione complessiva (annua lorda) dal 1° gennaio 2022
5	800-751	€ 40.162,33	€ 5.622,73	€ 45.785,06
4	750-701	€ 33.002,88	€ 4.620,40	€ 37.623,28
3	700-651	€ 26.156,73	€ 3.661,94	€ 29.818,67
2	650-601	€ 22.041,12	€ 3.085,76	€ 25.126,88
1	600-551	€ 20.170,38	€ 2.823,85	€ 22.994,23

- 5) di adottare le seguenti modalità per la corresponsione della Retribuzione di Risultato:
- a. 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 e in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato dall'Ateneo;
 - b. l'importo minimo della Retribuzione di Risultato è pari al 20% della Retribuzione di Posizione percepita nell'anno di riferimento;
 - c. l'importo massimo teorico relativo alla Retribuzione di Risultato (ovvero con esito di valutazione pari al 100%) viene determinato, nei rispettivi contratti individuali di lavoro, in un range compreso tra il 40% e l'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;
 - d. l'importo massimo teorico relativo alla Retribuzione di Risultato può essere oggetto di rideterminazione nel caso di aggiornamento della retribuzione di posizione, o di ripesatura della posizione dirigenziale cui consegue una variazione di fascia, in base a quanto previsto dal precedente art. 4;
 - e. attraverso atto aggiuntivo al contratto individuale di lavoro, potrà essere inoltre rideterminato, compatibilmente con la disponibilità finanziaria di cui alla Tabella 3, il valore massimo della retribuzione di risultato, da graduare coerentemente con la rilevanza strategica degli obiettivi assegnati al dirigente sulla base del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, approvato dal CdA secondo la normativa vigente,
- 6) Modalità di calcolo della Retribuzione di Risultato:
- a. 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);
 - b. 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%):

$$RR_OB = \% \text{ valutazione attribuita} * \text{peso obiettivo} * \text{quota retribuzione risultato (60\%)}$$



UNIVERSITÀ DI TRENTO

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

- c. 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%):

$$RR_CO = \% \text{ valutazione attribuita} * \text{peso comportamento} * \text{quota retribuzione risultato (40\%)}$$

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

- d. le percentuali della Retribuzione di Risultato annua lorda, valevoli dal 1° gennaio 2022, sono confermate e indicate in Tabella 2

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

Livello valutazione Obiettivi (60%)	Livello valutazione Comportamenti Organizzativi (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;

- e. 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%;
- f. l'Amministrazione si impegna a effettuare la valutazione dei risultati conseguiti dai singoli dirigenti secondo la metodologia e le tempistiche di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università di Trento. La sintesi dei risultati di performance, per ogni struttura gestionale, è riportata annualmente nella Relazione sulla Performance;
- g. 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 approvazione della "Relazione sulla performance", in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione di produttività delle pubbliche amministrazioni, e successive modifiche;

- 7) Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo CCI, così come previsto dall'art. 8, comma 7 del CCNL di data 8 luglio 2019; pertanto, in caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r o PEC, le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo CCI.



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**
Tabella 3: Risorse disponibili

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Risorse triennio 2022-2024 (euro) *	90.000	90.000	90.000

* Ai fini della copertura dei costi complessivi del presente CCI, risultano disponibili, alla data del 31.12.2021, risorse residue già autorizzate dal CdA e non utilizzate (ultimo CCI sottoscritto in data 7 febbraio 2018, relativo al triennio 2016-2018) pari a euro 134.400.

All'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziata

L'Organizzazione sindacale **CISL FSUR** presa visione del testo:
"del contratto collettivo integrativo 2022-2024 per il personale dirigente
dell'Università degli Studi di Trento in attuazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011".

trasmesso con e-mail in data 30 giugno 2026

ne condivide i contenuti e dichiara di sottoscrivere lo stesso.

In fede,

DATA 01/07/26

Firma

Olesya Kufa