



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DELL'INSUBRIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE  
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA**

**Anno 2025**

Il giorno 22 dicembre 2025 presso l'Università degli Studi dell'Insubria si riuniscono la Delegazione di Parte Datoriale e la Delegazione di Parte Sindacale per la stipula del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dirigenziale dell'Università degli Studi dell'Insubria, relativo all'anno 2025, sulla base delle seguenti

**PREMESSE**

VISTO il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., c.d. Testo Unico del Pubblico Impiego, in particolare il Titolo II, Capo II - Dirigenza.

VISTO il D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

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 del personale dell'Area Istruzione e Ricerca, triennio 2019-2021, sottoscritto il 7 agosto 2024, nonché i precedenti CCNL relativi al personale dirigente per le parti ancora vigenti.

RICHIAMATO il DDG, Rep. n. 1385, Prot. n. 119389 del 10 novembre 2025, con il quale sono stati costituiti i fondi per il trattamento accessorio di cui agli artt. 33 e 35 del CCNL sopra richiamato.

RICHIAMATI i Decreti del Direttore Generale, nonché i singoli provvedimenti conseguenti, in materia di organigramma e funzionigramma delle Unità Organizzative Responsabili (c.d. UOR) e delle Strutture dell'Università degli Studi dell'Insubria, nonché la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 268 del 27 giugno 2024 con la quale sono stati rideterminati, a decorrere dal 2023, i livelli della retribuzione di posizione in base ai criteri generali di graduazione delle funzioni dirigenziali.

RICHIAMATO il Piano Strategico di Ateneo 2024-2030 deliberato dagli Organi Accademici in data del 27 maggio 2025.

RICHIAMATO in particolare il DDG del 17 gennaio 2025, rep. 30/2025, con cui è stato approvato l'Organigramma delle unità organizzative responsabili (UOR) e delle Strutture didattiche, di ricerca e di servizio, in vigore dal 1° febbraio 2025, che ha previsto, tra l'altro, la rotazione dei dirigenti.

RICHIAMATO il parere favore del Collegio dei Revisori reso in data 25 novembre 2025.

RICHIAMATA l'Ipotesi di CCI anno 2025, approvata e sottoscritta in data 2 dicembre 2025.

RICHIAMATO il verbale della riunione del Collegio dei Revisori dei Conti dell'11 dicembre 2025 con il quale è stato espresso parere favorevole all'Ipotesi di CCI come sottoscritta dalle Parti;

**tutto ciò premesso e considerato**

in data 22 dicembre 2025 da remoto, la **Delegazione trattante di Parte Datoriale** dell'Università degli Studi dell'Insubria, composta dalle seguenti persone:

Rettrice	Approva e sottoscrive
Prof.ssa Maria Pierro	
Direttore Generale	Approva e sottoscrive
Dott. Antonio Romeo	

e la **Delegazione di Parte Sindacale**, composta dalle seguenti persone:

Per ANP	/
Per la FLC CGIL Sig. Giampietro Santinelli	Approva e sottoscrive
Per CISL FSUR	/
Per FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA Dott.ssa Liistro	Approva e sottoscrive
Per DIRIGENTI SCUOLA – DISCONF Dott. Gian Lucio Esposito	Approva e sottoscrive
Per SNALS CONFSAL Dott. Matteo Padovan	/

sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Integrativo per il personale dirigenziale dell'Università degli Studi dell'Insubria, relativa all'anno 2025, così articolato:

**ART. 1 - Premesse**

Le premesse sopra indicate costituiscono parte integrante del presente Contratto Collettivo Integrativo dell'Università per il personale dirigenziale degli Studi dell'Insubria per la corresponsione del trattamento accessorio relativo all'anno 2025 e devono intendersi qui integralmente riportate.

**ART. 2 - Ambito e validità del CCI**

Il presente CCI si applica al personale dirigente in servizio presso l'Università degli Studi dell'Insubria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente Contratto si riferisce alle materie indicate nell'art. 8 del CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca del 7 agosto 2024 e, per quanto non espressamente previsto dallo stesso, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL relativi al personale dirigenziale ove non sostituite o non incompatibili.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha efficacia dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del nuovo CCI.

### **ART. 3 - Finanziamento dei fondi**

Il fondo complessivo da destinare al finanziamento delle retribuzioni di posizione e delle retribuzioni di risultato del personale dirigenziale per l'anno 2025 ammonta € 396.985,65 annue.

In applicazione dell'art. 36, comma 3, del CCNL 2019-2021, 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 4 - Retribuzione di posizione**

Le parti concordano che nel determinare la quota del Fondo da destinare alla retribuzione di posizione e la quota da destinare alla retribuzione di risultato si considera la seguente tabella di ripartizione su IV livelli:

<b>VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE PER BANDE DI PUNTI</b>	<b>PESI</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE VARIABILE</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE TOTALE</b>
LIVELLO I		13.345,11	Vedi: DIRETTORE GENERALE VICARIO	Vedi: DIRETTORE GENERALE VICARIO
LIVELLO II	Da 61 a 70	13.345,11	28.500,00	41.845,11
LIVELLO III	Da 51 a 60	13.345,11	26.500,00	39.845,11
LIVELLO IV	Fino a 50	13.345,11	10.000,00	23.345,11

Definite in base ai seguenti criteri:

1. ampiezza delle competenze trattate - peso da 1 a 10
2. strutture gestite - peso da 1 a 10
3. grado di responsabilità - peso da 1 a 10
4. esperienza di lavoro e livello di formazione - peso da 1 a 10
5. complessità/strategicità delle attività svolte - peso da 1 a 10
6. risorse gestite – umane, economiche, strumentali - peso da 1 a 10
7. processi innovativi assegnati e grado di partecipazione - peso da 1 a 10

La retribuzione di posizione del dirigente che riveste l'incarico di Direttore Generale Vicario è ulteriormente rivalutata del 15% sul valore complessivo del compenso previsto per il livello II, ma comunque entro il massimo previsto per la retribuzione di posizione dal CCNL vigente in materia. L'incarico di Direttore Generale Vicario può avere una durata non coincidente con l'incarico dirigenziale di base e può essere anche di durata inferiore all'anno.

### **ART 5 - Retribuzione di risultato**

La retribuzione di risultato è erogata solo a seguito della corretta applicazione del ciclo della performance che prevede la determinazione degli obiettivi annuali nel rispetto della normativa vigente e la verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, previsto dalle vigenti disposizioni.

La verifica dei risultati e la valutazione dei comportamenti dei dirigenti dell'Ateneo sono fasi della gestione dell'organizzazione per obiettivi finalizzate a migliorarne le prestazioni.

All'inizio dell'anno, il Direttore Generale, in funzione del piano strategico di Ateneo e sulla scorta del PIAO approvato dal CDA, assegna a ciascun dirigente gli obiettivi di struttura il cui raggiungimento, unitamente ai comportamenti assunti, sarà oggetto di valutazione a fine anno

secondo il sistema di valutazione dell'attività. Il sistema di valutazione tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, del livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi. Così come previsto dall'art. 26 del CCNL stipulato in data 28/07/2010 e nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, la retribuzione di risultato sarà assegnata su quattro livelli di merito, in funzione della tipologia di obiettivo che verrà assegnato al singolo dirigente. I parametri di riferimento sono i seguenti:

- 1 livello: retribuzione di risultato in misura pari al 40% della retribuzione di posizione in funzione dell'incarico di Direttore Generale Vicario;
- 2 livello: retribuzione di risultato pari al 35% della retribuzione di posizione se gli obiettivi assegnati prevedono un adeguato livello di innovazione nei servizi offerti nonché attività di miglioramento in termini di efficacia ed efficienza di attività gestite;
- 3 livello: retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione se gli obiettivi assegnati prevedono il miglioramento in termini di efficacia ed efficienza di attività gestite.
- 4 livello: retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione se gli obiettivi assegnati prevedono lo svolgimento di attività di studio o consulenza.

La performance individuale del personale dirigente dell'Università degli Studi dell'Insubria che ricopre le posizioni organizzative di responsabile di area viene misurata e valutata dal Direttore Generale in base ai tre fattori indicati all'art. 9 D.lgs. n.150/2009.

Al dirigente che consegna la valutazione più elevata è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato. In caso di pari merito prevale il dirigente che ha ottenuto la valutazione più alta di raggiungimento degli obiettivi. In caso di ulteriore pari merito prevale il dirigente con maggiore anzianità nel ruolo.

<b>Fondo per la retribuzione di posizione e risultato art. 35 CCNL 2019-2021</b>	<b>Importi</b>	<b>Percentuale rispetto al Fondo complessivo</b>
Retribuzione di posizione	€ 160.000,00	40,30%
Retribuzione di risultato	€ 226.985,65	57,18%
Welfare	€ 10.000,00	2,52%
<b>Totale</b>	<b>€ 396.985,65</b>	<b>100%</b>

Conformemente a quanto previsto dall'art.36, comma 3, del vigente CCNL 2019-2021 le risorse complessive del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato che, a consuntivo, in un determinato anno dovessero risultare ancora disponibili, saranno utilizzate limitatamente a tale anno per la retribuzione di risultato secondo i criteri stabiliti

## **ART. 6 - Formazione e aggiornamento**

Nel quadro dei processi di riforma della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi anzidetti.

Tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 20 del CCNL 2019-2021, l'attività di formazione dei dirigenti sarà parte integrante del più generale piano di formazione triennale articolato per programmi di intervento annuali. Le politiche formative sono definite in conformità alle linee strategiche e di sviluppo dell'Ateneo.

I dirigenti sono chiamati a partecipare ad iniziative collettive e individuali. La partecipazione a percorsi formativi individuali sarà concordata dal Direttore Generale direttamente con il dirigente

interessato al fine di assicurare il costante aggiornamento tecnico e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo.

Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.

#### **ART. 7 - Piano di sostituzione dei dirigenti**

Al fine di garantire la costante e piena funzionalità delle aree e delle attività, in data 10 settembre 2024 era stato adottato, con Decreto del Direttore Generale n. 916/2024, il c.d. “piano di sostituzione dei dirigenti” che prevede l’individuazione di un primo e di un secondo sostituto per area dirigenziale a cui, successivamente alla riorganizzazione seguirà il nuovo provvedimento aggiornato.

#### **ART. 8 - Incarichi aggiuntivi**

Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dell’Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività (art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e art. 52, comma 2, CCNL 05.03.2008).

Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti all’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, CCNL 5.03.2008.

Ai sensi dell’art. 26, comma 3, CCNL 5.03.2008, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio su designazione dell’Ateneo, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all’Ateneo e confluiscano 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. 9 - Incarichi ad interim**

Nel caso di dirigente titolare di incarico e assente con diritto alla conservazione del posto e nel caso di vacanza in organico, la reggenza della struttura può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim, secondo quanto disposto dall’art. 27 CCNL del personale dirigente del 5.03.2008

Il dirigente, durante la sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, nell’ambito della retribuzione di risultato è integrato, di un ulteriore importo fino al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l’incarico ricoperto dal dirigente sostituito e comunque nei limiti della disponibilità del fondo.

#### **ART. 10 - Orario di lavoro e buoni pasto**

Il personale dirigente adegua la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell’organizzazione e dell’incarico dirigenziale svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.

Il Dirigente deve assicurare la presenza in Università secondo le esigenze di servizio.

Il personale dirigente è tenuto ad effettuare le timbrature di inizio e fine giornata.

Le condizioni per l’erogazione del buono pasto sono quelle previste per il personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo.

#### **ART. 11 – Lavoro agile**

Il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato può svolgere il lavoro agile, di cui alla Legge 81/2017, come previsto dagli sensi degli artt. 11 e 12 del CCNL Area Dirigenziale Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021.

La prestazione lavorativa in modalità agile, programmata su base mensile o plurimensile, per un massimo di 1 giorno alla settimana, oppure 4/5 al mese, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e la gestione delle risorse umane assegnate e d'intesa con il Direttore Generale o suo Delegato, è stabilita mediante accordo tra le parti, ai sensi dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile in Ateneo di cui all'art. 17 del Regolamento in materia di lavoro a distanza per il personale tecnico amministrativo e dirigente, emanato con Decreto Rettoriale 27 maggio 2024, n. 568 e ss.mm., in vigore dal 22 novembre 2024.

### **ART. 12 – Welfare**

L'Ateneo attua misure di welfare integrativo in favore del personale dirigente, dell'art. 22 del CCNL Area Dirigenziale Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021, quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale;
- f) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo 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. 26 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei

dirigenti di prima fascia), all'art. 30 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti scolastici), all'art. 35 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato), definita in sede di contrattazione integrativa.

### **ART. 13 - Disposizioni finali**

Per tutte le materie di cui all'art. 8 CCNL del personale dell'Area Istruzione e Ricerca 2019-2021 non disciplinate nel presente CCI si rinvia a successivi e specifici accordi.

Varese, 22 dicembre 2025