

Relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo, relativo al personale della dirigenza, in materia di **“CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI; RETRIBUZIONE DI RISULTATO; INCARICHI AGGIUNTIVI; CRITERI GENERALI PER IL SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA, ANNO 2019”**

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto integrativo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione	15/04/2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019 (1.1.2019 – 31.12.2019)
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Datoriale:</u> prof. Antonio Felice Uricchio, Magnifico Rettore pro-tempore; dott. Federico Gallo, Direttore Generale. <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> Flc Cgil, Cisl Scuola, Federazione Uil Scuola-Rua, Snals Confsal. <u>OO.SS. firmatarie:</u> Flc Cgil, Cisl Scuola, Snals Confsal.
Soggetti destinatari	Personale dirigente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione dei criteri generali, fattori e punteggi relativi alla graduazione delle posizioni dirigenziali; elevazione del valore della retribuzione di posizione; retribuzione di risultato; sostituzione del dirigente; definizione dei criteri per la confluenza delle risorse, esterne all'Ente, nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, derivanti da incarichi aggiuntivi; buoni pasto.
Rispetto dell'Iter degli adempimenti procedurali e degli Atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.
	Il Piano Integrato 2019-2021, redatto ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., costituisce parte integrante del Documento di Programmazione Integrata 2019-2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione - seduta del 25 gennaio 2019 e adottato con D.R. n. 325 del 30.01.2019. Il Documento di Programmazione integrata 2019-2021 è pubblicato sul sito istituzionale dell'Università. I contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2021 sono presenti nel Documento di Programmazione Integrata 2019-2021, sezione IV.
	La Relazione sulla Performance Integrata di Ateneo 2017 è stata adottata dal C.d.A. nella seduta del 25 giugno 2018 e validata dal Nucleo di Valutazione in data 29.6.2018. La delibera del C.d.A. e il Documento di validazione della Performance Integrata di Ateneo 2017 sono pubblicati sui rispettivi siti istituzionali dell'Università.



	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alle relazione illustrativa.</p>	<p>-E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: SI</p> <p>-Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: _____</p> <p>_____</p> <p>_____.</p>
<p>EVENTUALI OSSERVAZIONI</p>		

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto.

<p>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</p>	<p>L'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritta in data 15.04.2019 trova fondamento nell'articolo 4, comma 1, lett. d), del C.C.N.L. dell'Area VII (dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca), per il quadriennio normativo 2002-2005, tuttora vigente, ai sensi dell'art. 27, comma I, del C.C.N.L. della medesima Area, quadriennio normativo 2006-2009, anch'esso oggi vigente.</p> <p>Per quanto concerne il testo dell'ipotesi negoziale sottoscritta, si evidenzia che:</p> <p>L'articolo 1 definisce l'ambito soggettivo delle norme ivi contenute. Esse riguardano il personale di Area dirigenziale in servizio presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro;</p> <p>L'articolo 2 riporta i criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali ed i relativi macro punteggi;</p> <p>L'articolo 3 individua, nell'ambito di ciascun criterio generale, uno o più fattori, cui viene attribuito un sotto punteggio, legato a uno specifico peso (minimo, medio e alto). In ragione delle ulteriori incombenze gravanti sul dirigente con funzioni di Vicario del Direttore Generale, nonché sul dirigente che ricopre anche l'incarico su sede/i decentrata/e, viene riconosciuto, alle predette posizioni, un punteggio aggiuntivo, corrispondente, rispettivamente, a quello massimo attribuito al criterio della "complessità organizzativa" (40), ed a punti 25. Una menzione a parte ha meritato, la posizione dirigenziale riconosciuta presso l'Avvocatura, stante la norma di riferimento (art. 23, L. n. 247/2012), le dimensioni dell'Università di Bari ed il particolare profilo di responsabilità professionale correlato alla medesima posizione;</p> <p>L'articolo 4 individua le fasce (minima, intermedia, massima), con relativi punteggi, ove l'Organo competente collocherà ciascuna</p>
--	---



posizione dirigenziale;

l'articolo 5 individua i "casi" per i quali, in base al disposto di cui all'art. 23, comma 2, del CCNL 2006-2009, è riconosciuta, oltre gli importi stabiliti al predetto articolo 4, l'elevazione del valore della retribuzione di posizione attribuita. Recita, infatti, il suddetto art. 23, comma 2 del richiamato CCNL che *"Il valore della retribuzione di posizione indicato nel comma 1 può essere elevato entro il limite massimo del 15% dello stesso dalle Amministrazioni, ove dispongano delle relative risorse nell'ambito del fondo dell'art. 22, in presenza di strutture organizzative particolarmente complesse, approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, oppure di sedi o articolazioni periferiche che presentino situazioni di particolari difficoltà organizzative e funzionali, anche connesse al contesto ambientale e geografico, accertate dalle Amministrazioni con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti"*.

La maggiorazione di cui trattasi (pari al 15% della retribuzione di posizione riconosciuta), viene ammessa per l'incarico dirigenziale di Vicario del Direttore Generale, nonché per la posizione dirigenziale istituita presso l'Avvocatura. Tanto, in ragione dei fattori di complessità organizzativa, correlati al suddetto incarico e degli elevati livelli di delicatezza e professionalità che connotano la posizione dirigenziale dell'Avvocatura. Ai sensi del medesimo disposto contrattuale, inoltre, il valore della retribuzione di posizione, sempre riconosciuto ai sensi del predetto articolo 4 dell'ipotesi di CCI, è elevato di un ulteriore importo, pari all'8% del suo valore, per l'incarico ricoperto ad interim sulla sede decentrata di Taranto, che, in ragione della complessità organizzativa caratterizzante la predetta, nonché in ragione dell'assenza in loco della figura del Coordinatore amministrativo, richiedono un impegno professionale diretto, costante e continuo del dirigente delegato;

l'articolo 6 individua la percentuale della componente di risultato della retribuzione di posizione nella misura del 20%, in linea con l'art. 25 del CCNL 2006-2009, secondo cui detta percentuale *"...non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita"*. Ovviamente, l'effettivo importo godibile della componente in parola è graduabile in ragione del conseguimento degli obiettivi attribuiti ai Dirigenti.

Il comma 2 del medesimo art. 6, prevede, inoltre, che lo specifico incarico di *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*, comporti il riconoscimento di una componente di risultato pari al 28% (anziché al 20%) della retribuzione di posizione complessiva in godimento. Tanto, tenuto conto della Circolare n°1/2013, in data 21.1.2013, del Dipartimento della Funzione Pubblica, che, a pag. 8, così recita: *"I rilevanti compiti e funzioni e la consistente responsabilità di cui il responsabile della prevenzione è titolare potranno essere remunerati, a seguito di valutazione positiva dell'attività, nell'ambito delle norme legislative e contrattuali vigenti, attraverso il riconoscimento dei risultati conseguiti (in base alle risorse disponibili del fondo) mediante la retribuzione di risultato"*.

Il comma 3 del medesimo art. 6, prevede, ancora, che anche l'incarico di *Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)* sia valorizzato attraverso il riconoscimento di una componente di risultato pari al 25% (anziché al 20%) della retribuzione di posizione



complessiva in godimento, in ragione della complessità e della gravosità dei compiti dallo stesso incarico scaturenti, considerati l'art. 33 – ter, comma 2, del D.L. n. 179/2012 convertito in Legge n. 22/2012, nonché il comunicato del Presidente dell'Anac, in data 28.10.2013.

Lo stesso comma 3 prevede, infine, che anche per l'incarico dirigenziale ricoperto ad interim sulla sede decentrata di Brindisi sia riconosciuta una componente di risultato pari al 25% della retribuzione di posizione in godimento, considerati l'aggravio di compiti e di responsabilità dal medesimo derivanti.

E' previsto che anche per le predette fattispecie l'effettivo importo godibile della componente in parola sia graduabile in ragione del conseguimento degli obiettivi attribuiti;

l'articolo 7, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 2002-2005, disciplina l'ipotesi di vacanza in organico, ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, qualora la reggenza dell'ufficio sia affidata ad un altro dirigente con un incarico ad interim.

Stabilisce l'art. 27, comma 3, del summenzionato CCNL 2002-2005, che 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 potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito. In applicazione di detta norma contrattuale, le delegazioni trattanti hanno previsto che la suddetta percentuale di incremento sia pari alla misura del 20%;

l'articolo 8 stabilisce che i compensi dovuti da terzi sono corrisposti all'Ateneo e confluiscono nel Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, per essere destinati al trattamento economico accessorio degli stessi dirigenti. Ai dirigenti chiamati a svolgere i suddetti incarichi aggiuntivi è attribuita, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota pari al 66% dell'importo riconosciuto per ciascun incarico, una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione (tanto, in linea con la prescrizione di cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005);

l'articolo 9 riguarda la modalità di confluenza delle risorse derivanti da incarichi aggiuntivi nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato;

gli articoli 10 e 11 individuano i criteri generali relativi al servizio sostitutivo di mensa per il personale dirigente. In particolare, è previsto che il personale dirigente possa fruire, nell'arco della settimana, di un numero massimo di cinque buoni pasto al verificarsi della permanenza in servizio oltre le sei ore di lavoro;

l'articolo 12 prevede che la spesa complessiva relativa alla retribuzione di posizione e di risultato, per l'anno 2019, graverà sull'articolo di bilancio 101020202, esercizio finanziario 2019, a valere sulle risorse del fondo per la dirigenza (il cui importo complessivo per lo stesso esercizio è pari a € 423.357,00) ex art. 62 del CCNL di Area 2002-2005 ed ex art. 22 del CCNL di Area 2006-2009, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 20 dicembre 2018, verbale n. 585; il medesimo articolo 12 prevede, altresì, che la spesa relativa al servizio sostitutivo di mensa, assicurato tramite fruizione dei buoni pasto, gravi sull'articolo di bilancio 101060405, esercizio



	finanziario 2019, per un importo pari a € 11.400,00; l'articolo 13 stabilisce, infine, la vigenza temporale dell'ipotesi di contratto sottoscritta, efficace dall'1.1.2019 al 31.12.2019.
b) Modalità di utilizzo delle risorse	Pur non disciplinando direttamente - il contratto di cui trattasi - i criteri di ripartizione delle risorse costituenti il Fondo della dirigenza (né lo <i>strumento</i> della contrattazione integrativa potrebbe provvedervi, poiché la suddetta materia non rientra tra quelle soggette all'autonoma volontà negoziale delle delegazioni trattanti, bensì nelle competenze del C.d.A.), si ritiene opportuno precisare che le risorse occorrenti saranno ripartite secondo la vigente disciplina legislativa e contrattuale, nei limiti della capienza del relativo Fondo.
c) Effetti abrogativi impliciti	Il testo contrattuale relativo all'anno 2018 ha avuto efficacia fino al 31.12.2018. Viene sostituito con decorrenza 1.1.2019 dal testo in esame
d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	Parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto sottoscritta (V. circolare Mef n. 25 del 19.7.2012, paragrafo 2, Parte I). Si evidenzia che la predetta ipotesi di contratto disciplina, tra l'altro, i <i>criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali</i> e non l'attribuzione della retribuzione di risultato, che (questa sì) soggiace a previsioni di carattere meritocratico e premiale circa l'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni singolo dirigente.
e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo sottoscritta, come richiesto dalla circolare Mef n. 25 del 19.7.2012, paragrafo 2, Parte I).
f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo	La differenziazione delle posizioni dirigenziali e la conseguente collocazione nelle distinte fasce retributive hanno l'obiettivo di concorrere al miglioramento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi erogati dall'Ente.

Bari, 18.04.2019

Il Responsabile "Staff Relaz.Sind. e Contr. Integr."

Nicola Schiavulli

Il Direttore Generale

Federico Gallo

