



Relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo, relativo al personale della dirigenza, su "PROROGA PER IL PERIODO 01.10.2020 - 31.12.2020 DELL'EFFICACIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO - STIPULATO IN DATA 24.5.2019 - 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		09/09/2020
Periodo temporale di vigenza		Trimestre 1.10.2020 – 31.12.2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte datoriale: prof. Stefano Bronzini, Magnifico Rettore pro-tempore, o suo delegato; avv. Gaetano Prudente, Direttore Generale.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Flc Cgil, Cisl Scuola, Federazione Uil Scuola Rua, Snals Confsal, Dirigenti Scuola, ANP; OO.SS. firmatarie: Flc Cgil, Cisl Scuola, Federazione Uil Scuola Rua, Snals Confsal, ANP.</p> <p>La O.S. Dirigenti Scuola è risultata assente alla riunione di sottoscrizione.</p>
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; 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.	<p>Il Piano Integrato 2020-2022, redatto ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., costituisce parte integrante del Documento di Programmazione Integrata 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione - seduta del 31 gennaio 2020 e adottato con D.R. n. 279 del 31.01.2020.</p> <p>Il predetto Documento di Programmazione integrata è pubblicato sul sito istituzionale dell'Università..</p>
		I contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022 sono presenti nel Documento di Programmazione Integrata 2019-2021, sezione IV.
		<p>La Relazione sulla Performance Integrata di Ateneo 2018 è stata adottata dal C.d.A. nella seduta del 3 giugno 2019 e validata dal Nucleo di Valutazione in data 01.07.2019.</p> <p>La delibera del C.d.A. e il Documento di validazione della Performance Integrata di Ateneo 2018 sono pubblicati sui</p>



		rispettivi siti istituzionali dell'Università.
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alle relazione illustrativa.	-E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: -Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: _____ _____ _____.
EVENTUALI OSSERVAZIONI		

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto.

<p>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</p>	<p>In data 11.05.2020, le Delegazioni trattanti per l'Area della Dirigenza hanno stipulato il secondo contratto collettivo integrativo di proroga, per il periodo dall'1.05.2020 al 30.09.2020, di gran parte degli istituti contrattuali stabiliti nel C.C.I. stipulato il 24.05.2019 (efficace per l'anno 2019), come sinteticamente descritti alla voce "<i>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</i>", riportata nella pagina precedente.</p> <p>Si rammenta, altresì, che il contratto integrativo di I^a proroga del CCI 2019 (per il periodo 01.01.2020 – 30.04.2020) è stato stipulato in data 19.02.2020,</p> <p>Considerato l'approssimarsi della data di scadenza del suddetto C.C.I. (30.09.2020) e, soprattutto, il permanere della situazione epidemiologica da Coronavirus-19 che non consente di definire tempi certi di riattivazione dell'ordinario iter negoziale, anche alla luce del redigendo piano di riorganizzazione del lavoro, ai sensi dell'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito nella Legge 17 luglio 2020, n. 77, e attesa la necessità di assicurare continuità nella corresponsione del trattamento economico accessorio contrattualmente previsto per il personale dirigente di questa Università, nonché nella fruizione dei buoni pasto, le medesime Delegazioni hanno concordato di prorogare, per l'ulteriore periodo ricompreso tra l'1.10.2020 ed il 31.12.2020, l'efficacia degli articoli ricompresi nel Contratto Collettivo Integrativo in materia di "<i>Criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali; Retribuzione di risultato; Incarichi aggiuntivi; Criteri generali per il servizio sostitutivo di mensa. Anno 2019</i>", stipulato il 24.5.2019, fatta salva la facoltà di eventuale conguaglio delle relative voci retributive.</p>
--	---



Per quanto concerne il testo dell'ipotesi negoziale sottoscritta, si evidenzia che:

L'articolo 1 ha, sostanzialmente, natura ricognitiva circa i pregressi Contratti collettivi integrativi di proroga del C.C.I. relativo all'anno 2019.

L'articolo 2 proroga, per l'ulteriore periodo ricompreso tra l'1.10.2020 ed il 31.12.2020, l'efficacia del citato Contratto Collettivo Integrativo (stipulato il 24.05.2019) valido nell'anno 2019, ad eccezione dell'art. 5, che disciplinava i criteri di possibile elevazione del valore della retribuzione di posizione. Tale eccezione è motivata dalla sopravvenuta disapplicazione dell'art. 23 del CCNL 2006-2009, da cui il summenzionato articolo 5 discendeva, giusta previsione dell'art. 48, comma 6, del vigente CCNL di Area.

La proroga di cui trattasi, come riportato nel medesimo articolo 2, ha efficacia, fatta salva la facoltà di eventuale conguaglio delle relative voci retributive.

Nello specifico, gli articoli oggetto di proroga sono riferiti ai seguenti istituti: criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali; fattori e pesi, da cui discendono i punteggi riconosciuti a ciascuna Direzione; articolazione delle fasce retributive in relazione alla retribuzione di posizione, parte variabile (I fascia: € 33.569,12; II fascia: € 30.000,00; III fascia: € 24.000,00); criteri relativi all'attribuzione della 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; criteri di utilizzo dei buoni pasto.

L'articolo 3 stabilisce che ai fini dell'attribuzione e dell'utilizzo dei buoni pasto al personale dirigente, si applichino, per quanto compatibili, le norme contenute nel *"Disciplinare per l'attribuzione e l'utilizzo dei buoni pasto – Personale di categoria B, C, D, EP e Personale Cel dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro"*, stipulato dalle Parti in data 28.02.2020.

L'articolo 4 prevede che la spesa complessiva massima, pari a € 75.444,19, trovi copertura finanziaria:

- quanto a € 72.334,90 a valere sulle risorse dell'articolo di bilancio - esercizio finanziario 2020 - relativo al Fondo per la *Retribuzione di posizione e di risultato dirigenti a tempo indeterminato*, art. 22 del CCNL di Area 2006-2009 ed art. 47 del CCNL di Area 2016-2018, la cui capienza complessiva (pari a € 432.592,00) è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti, nella seduta del 12.12.2019;
- quanto a € 3.109,29 a valere sulle risorse dell'articolo di bilancio - esercizio finanziario 2020 - relativo alla spesa per l'acquisto di buoni pasto.



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 strumento 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 massimi dell'importo sopra evidenziato (€ 72.334,90).
c) Effetti abrogativi impliciti	Il testo contrattuale in esame, come più volte citato, proroga, per il periodo indicato, l'efficacia del Contratto Collettivo Integrativo stipulato il 24.05.2019, valido nell'anno 2019, ad eccezione dell'art. 5 del medesimo Contratto.
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, 15.09.2020

Il Direttore della Direzione Risorse Umane

dott.ssa Pasqua Rutigliani

Il Direttore Generale

avv. Gaetano Prudente