

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; INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO. ANNO 2023".

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		31.07.2023
Periodo temporale di vigenza		01.01.2023 – 31.12.2025
Composizione della delegazione trattante		Parte datoriale: prof. Stefano Bronzini, Magnifico Rettore pro-tempore; avv. Gaetano Prudente, Direttore Generale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Flc Cgil, Cisl FSUR, Federazione Uil Scuola Rua, Snals Confsal, Dirigenti Scuola, ANP. OO.SS. firmatarie: Flc Cgil, Cisl FSUR, Federazione Uil Scuola Rua, Snals Confsal, ANP.
Soggetti destinatari		Personale dirigente in servizio presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, negli anni 2023-2025.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione dei criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali; criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato; incarichi aggiuntivi; incarichi ad interim; criteri generali per il servizio sostitutivo di mensa; individuazione di servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.
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 di Attività e Organizzazione (PIAO), redatto ai sensi del D.L.80/2021, comprende i contenuti dell'ex Piano della Performance, ora "Sezione Performance". Il PIAO costituisce parte integrante del Documento di Programmazione Integrata 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26.01.2023 e adottato con D.R. n.443 del 01.02.2023, ed è pubblicato nell'apposita Sezione del sito istituzionale dell'Università.
		I contenuti dell'ex Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ora "Sezione rischi corruttivi e trasparenza", sono presenti nel PIAO
		La Relazione sulla Performance Integrata di Ateneo 2022 è stata adottata dal C.d.A. nella seduta del 25.05.2023 e validata dal Nucleo di Valutazione in data 31.05.2023. La delibera del C.d.A. e il Documento di validazione della Performance Integrata di Ateneo 2022 sono pubblicati nelle rispettive sezioni del sito 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>Si premette che l'ipotesi contrattuale è formulata sulla base dei seguenti CCNL per le parti vigenti: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dell'8.7.2019 – Area Dirigenziale, da ora in poi CCNL; Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area VII (dirigenza delle Università e delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione) per il quadriennio normativo 2006 - 2009 ed il biennio economico 2006 – 2007 del 28.07.2010; Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area VII della dirigenza Università e istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 del 05.03.2008 (per la parte relativa al trattamento economico).</p> <p>L'art. 1 “Ambito di applicazione e durata” stabilisce che il contratto si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e che lo stesso, conformemente a quanto prescritto dall'art.8, comma 1, del citato CCNL, ha durata triennale a decorrere dall'1.01.2023, pertanto, fino al 31.12.2025. L'articolo stabilisce, inoltre, che i criteri di ripartizione dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato possono essere negoziati con cadenza annuale e che il contratto conserva, comunque, la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo, così come previsto dall'art. 8, comma 7, del CCNL.</p> <p>L'art. 2 “Criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato”, dato atto che l'Università costituisce annualmente il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, nel rispetto delle specifiche norme</p>
--	--

del CCNL di area e delle disposizioni di legge, previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, evidenzia che, **per l'anno 2023, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 27.12.2022 (verb. 659/2022), ammonta ad **€ 432.592,00 lordo dipendente**.

Il **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato** è così ripartito:

ai sensi dell'art. 48, comma 3, del CCNL, **alla retribuzione di posizione è destinato l'85% delle risorse complessive del Fondo** che, pertanto, per l'anno 2023, ammontano ad **€ 367.703,20**;

ai sensi, invece, dell'art. 25, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area VII (dirigenza delle Università e delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione) per il quadriennio normativo 2006 - 2009 ed il biennio economico 2006 - 2007 del 28.07.2010, **alla retribuzione di risultato è destinato il 15% del Fondo** che, pertanto, per l'anno 2023, ammontano ad **€ 64.888,80**.

L'articolo stabilisce, inoltre, che le risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, saranno utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, secondo i criteri di cui al successivo art. 4 dell'ipotesi contrattuale.

L'art. 3 "Retribuzione di posizione" stabilisce che l'Università, previo confronto con la Parte sindacale sui criteri, stabilisce la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità, tenendo conto di uno o più dei seguenti elementi indicati dall'art. 48, comma 5, del CCNL:

- a) complessità organizzativa, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa dell'ufficio, dalla sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale;
- b) livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte;
- c) competenze professionali richieste.

L'art. 4 "Retribuzione di risultato" stabilisce che la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, secondo la procedura definita dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato dall'Università e in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Documento di Programmazione Integrata.

Ai sensi dell'art. 50, comma 2, del CCNL, l'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire soltanto a seguito del conseguimento di valutazione positiva, nel qual caso, l'importo annuo individuale della componente di risultato è pari, nei limiti delle risorse disponibili, a percentuali diversificate in base al valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, come da Tabella riportata nell'articolo medesimo.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 50, comma 3, CCNL, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate è garantita una retribuzione di risultato di importo più elevato del 30% rispetto al

valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.

Con riferimento ai livelli di valutazione dei dirigenti, la quota massima di dirigenti a cui è attribuito il livello più elevato di valutazione è pari al 20% del personale in servizio, ai sensi dell'art. 50, comma 5, CCNL 08.07.2019. In caso di parità nella valutazione (medesimo punteggio nella scheda di valutazione dei dirigenti con le valutazioni più elevate), la maggiorazione del 30% si applica a tutti i dirigenti interessati.

L'articolo prevede che, qualora le risorse del Fondo destinate alla retribuzione di risultato per l'anno di riferimento siano insufficienti a consentire il riconoscimento della retribuzione di risultato nelle quote percentuali massime previste, gli importi siano riparametrati proporzionalmente, ferma restando la necessità di garantire, in caso di valutazione positiva, il minimo inderogabile del 20% del valore annuo della retribuzione di posizione di cui all'art. 25, comma 3, del CCNL 28.07.2010.

Inoltre, ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL 28.07.2010, le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non spese nell'anno di riferimento sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

L'art. 5 "Incarichi aggiuntivi", richiama la "struttura della retribuzione" del dirigente, determinata ai sensi dell'art. 52, comma 1, del CCNL 05.03.2008, evidenziando che il trattamento economico remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti, fatte salve le deroghe espressamente previste dalle vigenti disposizioni normative (quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle previste dal DPCM 24.04.2020 in materia di compensi da corrispondere ai componenti delle commissioni esaminatrici di concorsi pubblici). L'articolo stabilisce, dunque, che, ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 05.03.08, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio, o comunque attribuiti dall'Università o su designazione della medesima, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Università e confluiscono nel **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 66% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

L'art. 6 "Incarichi ad interim" prevede che, in caso di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico *ad interim*, secondo quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 05.03.2008.

Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.

Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo percentuale, da definirsi in sede di contrattazione, del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito. L'integrazione si applica soltanto ove l'incarico sia ricoperto per un periodo superiore a tre mesi e comunque nei limiti della disponibilità del *Fondo*.

In tal caso, pertanto, l'importo complessivo della retribuzione di risultato, per l'incarico principale e per l'incarico *ad interim*, potrà risultare superiore al valore determinato ai sensi dell'art. 4 dell'ipotesi contrattuale per il solo incarico principale.

L'art. 7 "Criteri generali per il servizio sostitutivo di mensa" stabilisce che il servizio sostitutivo di mensa in favore dei dirigenti viene erogato mediante somministrazione di buoni pasto del valore unitario di € 7,00, tenuto conto che l'attività lavorativa del dirigente, svolta ordinariamente su cinque giorni lavorativi, viene assicurata sulla base dell'orario di apertura degli uffici, nonché delle esigenze connesse alla funzione. La fruizione del buono pasto matura al verificarsi della presenza in servizio oltre le sei ore di lavoro e per un arco di tempo non inferiore a trenta minuti oltre la pausa pranzo (di qualsiasi durata essa sia). I buoni pasto sono utilizzati secondo quanto stabilito dalle norme in materia, in ogni caso nel numero massimo di cinque per settimana.

L'art.8 "Interpretazione autentica delle clausole controverse" prevede che, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le Parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

L' art. 9 "Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della Legge 12 giugno 1990, n. 146, s.m.i.", conformemente a quanto stabilito dalla specifica legge in materia richiamata in rubrica, stabilisce che, al fine di garantire il presidio delle funzioni dirigenziali, il Direttore Generale individua, nel rispetto della rotazione, un dirigente da esonerare dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle prestazioni e la relativa procedura.

L'art. 10 "Spesa e disposizioni finali" prevede che la spesa finalizzata alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato, pari ad € 432.592,00, grava sull'articolo di bilancio 101080108.

	<p>La spesa per il servizio sostitutivo di mensa, pari ad €10.000,00, grava sull'articolo di bilancio 101070302.</p> <p>L'articolo, per quanto non previsto dall'ipotesi contrattuale in relazione agli istituti disciplinati, rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.</p> <p>L' art.11 "Modalità di sottoscrizione e di stipula" prevede la possibilità che la sottoscrizione e la successiva stipula dell'ipotesi di contratto in parola possano essere realizzate anche per adesione manifestata tramite lo strumento di apposita piattaforma telematica, ai sensi degli artt. 1326 e 1352 del Codice Civile.</p>
b) Modalità di utilizzo delle risorse	<p>La presente ipotesi contrattuale non disciplina direttamente 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, tuttavia, che le risorse occorrenti saranno ripartite secondo la vigente disciplina legislativa e contrattuale, nei limiti massimi dell'importo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (€ 432.592,00) più l'importo relativo alla spesa per il servizio sostitutivo di mensa (€10.000,00), pari a € 442.592,00.</p>
c) Effetti abrogativi impliciti	<p>Non vi sono effetti abrogativi impliciti derivanti dall'ipotesi di contratto sottoscritta.</p>
d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	<p>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 criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali e non l'attribuzione della retribuzione di risultato, che soggiace a previsioni di carattere meritocratico e premiale circa l'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni singolo dirigente</p>
e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	<p>Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo sottoscritta, come richiesto dalla circolare Mef n. 25 del 19.7.2012, paragrafo 2, Parte I).</p>
f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo	<p>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.</p>

Bari, 02.08.2023

*Il Direttore Generale
f.to avv. Gaetano Prudente*