

**Relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo, relativo al personale della dirigenza, su "CRITERI DI UTILIZZO DELLA QUOTA RESIDUA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, ANNUALITA' 2022 – ART.48, COMMA 4, CCNL AREA ISTRUZIONE E RICERCA PERIODO 2016-2018"**

*Modulo 1 - Scheda 1.1*

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		20.11.2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01.01.2022- 31.12.2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte datoriale: prof. Stefano Bronzini, Magnifico Rettore pro-tempore; avv. Gaetano Prudente, Direttore Generale. 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, Dirigenti Scuola, ANP.
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigente in servizio presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, nell'anno 2022.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Definizione dei criteri di utilizzo della quota residua della retribuzione di posizione, annualità 2022, ai sensi dell' art. 48 del CCNL "Area Istruzione e Ricerca" dell'8 luglio 2019 (periodo 2016- 2018).
<b>Rispetto dell' Iter degli adempimenti procedurali e degli Atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b>	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), redatto ai sensi del D.L.80/2021, comprende i contenuti dell'ex Piano della Performance, nella Sezione III. 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, sono presenti nel PIAO, Sezione III. 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.
	<b>Intervento dell'Organo di</b>	-E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:

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

## *Modulo II*

### *Illustrazione dell'articolato del contratto.*

<p><b>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</b></p>	<p><b>L'art. 1 (Criteri di utilizzo)</b> dell'ipotesi contrattuale, prima di esplicitare i criteri di utilizzo della quota residua della retribuzione di posizione per l'anno 2022, dà atto di quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- che nella seduta del 02.02.2022, il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato il Fondo ex art. 22 del CCNL di Area 2006-2009 ed ex art. 47 del CCNL di Area 2018-2019 del personale Dirigente, anno 2022, per un ammontare complessivo pari a complessivi € 432.592,00;</li> <li>- che in data 06.10.2021 è stato stipulato il contratto collettivo integrativo in materia di "Proroga, con modifiche, dell'efficacia del contratto collettivo integrativo-stipulato in data 24.05.2019-per il periodo 01.01.2021-31.12.2021 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" e che l'art. 5 del citato CCI stabilisce che il medesimo contratto ha efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo (il successivo contratto è stato stipulato in data 12.10.2023, con efficacia a partire dal 01.01.2023).</li> <li>- che l'ipotesi si fonda su quanto previsto dall'art.48 "Retribuzione di posizione e graduazione degli uffici" comma 4, del CCNL Area Istruzione e Ricerca (periodo 2016-2018) per il personale dirigenza, secondo cui le eventuali risorse del Fondo destinate alla retribuzione di posizione "che a, consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) del medesimo CCNL", ossia nel rispetto dei Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato. Si rappresenta, inoltre, che "In tal modo le risorse utilizzate sarebbero impiegate nello stesso anno in cui si è determinato il "risparmio", senza neppure problemi di trasporto nell'anno successivo" (Aranagenzia, CFL123);</li> </ul>
--	---

	<p>- che la Direzione Amministrazione e Finanza, con nota mail del 26.10.2023, in seguito a specifica ricognizione contabile effettuata dal competente Ufficio, ha evidenziato la disponibilità di risorse residue pari a € 67.632,30 destinate alla retribuzione di posizione nell'anno 2022.</p> <p>Le Delegazioni trattanti, in sede di contrattazione integrativa, considerato quanto previsto dal cit. art. 48, comma 4, CCNL Area Istruzione e Ricerca (periodo 2016-2018) per il personale dirigenza, nonché la disponibilità delle risorse residue, concordano:</p> <p>di destinare, l'importo di € 67.632,30, <i>una tantum</i>, per l'incremento della quota già riservata all'importo annuo individuale della retribuzione di risultato, di cui all'art. 6 del CCI <i>"Proroga, con modifiche, dell'efficacia del contratto collettivo integrativo-stipulato in data 24.05.2019-per il periodo 01.01.2021-31.12.2021 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"</i>, da suddividere secondo i medesimi criteri utilizzati per l'attribuzione dell'indennità di risultato per l'anno 2022.</p> <p>L'articolo riporta apposita <b>Tabella</b> dove sono elencate le Direzioni dell'Università degli Studi di Bari dell'anno 2022 e la rispettiva retribuzione di risultato lorda di competenza 2022, con relativa incidenza espressa in percentuale rispetto all'ammontare complessivo della retribuzione di risultato ordinaria, nonché il <i>"Riparto Retribuzione di risultato aggiuntiva 2022"</i>.</p> <p><b>L'art. 2 (Ambito e validità dell'accordo)</b> stabilisce che il Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale dirigente in servizio presso l'Università degli Studi di Bari, nell'anno 2022, e ribadisce la sua efficacia per l'anno 2023, con riferimento alla retribuzione di risultato dell'anno 2022.</p> <p><b>L'art. 3 (Spesa)</b> prevede che la spesa relativa all'utilizzo della quota residua della retribuzione di posizione, per un importo complessivo massimo di €67.632,30, trova copertura finanziaria a valere sulle risorse dell'articolo di bilancio – esercizio finanziario 2022 - relativo al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del personale dirigente, ex art. 22 del CCNL di Area 2006-2009 ed ex art. 47 del CCNL di area 2018-2019.</p>
<p><b>b) Modalità di utilizzo delle risorse</b></p>	<p>Le modalità di utilizzo delle risorse sono descritte nella parte a) Illustrazione dell'articolato del contratto.</p>
<p><b>c) Effetti abrogativi impliciti</b></p>	<p>Non vi sono effetti abrogativi derivanti dall'ipotesi di contratto sottoscritta.</p>

<b>d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità</b>	L'attribuzione della retribuzione di risultato aggiuntiva 2022 disciplinata dal presente contratto è coerente con le previsioni di carattere meritocratico e premiale, in quanto correlata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni singolo dirigente.
<b>e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche</b>	Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo sottoscritta, come richiesto dalla circolare Mef n. 25 del 19.7.2012, paragrafo 2, Parte I).
<b>f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo</b>	L'attribuzione della "retribuzione di risultato aggiuntiva 2022" ha l'obiettivo di promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzative e individuali.

Bari, 20.11.2023

*Il Direttore Generale*

*f.to avv. Gaetano Prudente*