



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

RIPARTIZIONE BILANCIO, FINANZA E SVILUPPO

Prot. 2019/0120271 del 22/11/2019

data

U.P.T.A. /U.P.E.F.

posizione



Al Collegio dei Revisori dei Conti  
SEDE

## ***IPOTESI DI INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019-2021 PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II***

### **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

Ai fini del prescritto controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., si trasmette (allegato n. 1) a codesto Collegio l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021, relativo al personale dirigente di seconda fascia dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, redatta a valle delle riunioni di contrattazione integrativa svoltesi in data 18.11.2019, e sottoscritta in data 21.11 c.a. dalla delegazione trattante di parte datoriale e dai rappresentanti sindacali di Ateneo delle seguenti OO.SS. CISL SCUOLA, Federazione UIL SCUOLA RUA, Fli-CGIL e SNALS CONFSAL, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca (triennio 2016-2018), sottoscritto in data 08.07.2019.

Preliminarmente all'illustrazione dell'ipotesi di contratto e al fine di contestualizzare la stessa, si rammenta che la Contrattazione Collettiva Integrativa si svolge, in applicazione del vigente quadro normativo e contrattuale, sugli istituti rimessi a tale livello dai CCNL. Ciò premesso, al riguardo si rappresenta che, in data 08.07.2019, è stato sottoscritto il su richiamato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca (triennio 2016-2018). Questo, all'art. 7, comma 1, individua le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa: pertanto, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del suddetto CCNL 2019, la presente ipotesi di intesa regola le sole materie elencate dal su citato art. 7, comma 1.

Inoltre, sempre ai sensi del predetto art. 8, comma 1, l'intesa ha durata triennale e, precisamente, concerne il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, ad eccezione dei criteri di ripartizione tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente: criteri che potranno essere rinegoziati, con cadenza annuale, a valle della costituzione del predetto Fondo per gli anni successivi al 2019 e della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, qualora le percentuali annuali fissate, per gli anni 2020 e 2021, all'art. 2 dell'intesa in discorso non fossero compatibili con il Fondo dell'anno di riferimento.

Con riguardo a questo punto dell'intesa e sempre in via preliminare, si rappresenta quanto di seguito.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca (triennio 2016-2018), con specifico riguardo alla retribuzione di posizione del personale dirigente di seconda fascia delle Università, ha previsto:

- all'art. 45, comma 5, a decorrere dal 1° gennaio 2018, una rideterminazione della retribuzione di posizione parte fissa, di cui all' art. 5, comma 3 del CCNL Area VII del 28.07.2010, in € 12.565,11 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità;
- all'art. 48 comma 2, una ridefinizione dell'ammontare della retribuzione di posizione, per tutte le posizioni dirigenziali, sulla base della graduazione delle stesse, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 12.565,11, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino ad un massimo di € 46.134,81;
- all'art. 48 comma 5, una graduazione delle posizioni dirigenziali, previo confronto circa i criteri di graduazione con le OO.SS. - ai sensi del combinato disposto degli artt. 4, comma 4 (informativa preventiva), e 5, commi 2 e 3, lett. a (confronto eventuale, ossia se richiesto dalle OO.SS. entro cinque giorni dall'informativa) del medesimo CCNL 2019 - tenendo conto di uno o più dei seguenti nuovi elementi: 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.

Tanto considerato, nel rispetto di quanto disposto dal su menzionato C.C.N.L. e dalle disposizioni contrattuali dei CC.CC.NN.LL. Area VII non sostituite o non incompatibili con le previsioni del predetto CCNL 2019, si è reso in primo luogo necessario determinare le nuove distinte fasce retributive, che riportano gli importi a.l. su tredici mensilità.

Tenuto conto delle norme contrattuali richiamate, si è proposto di determinare le seguenti tre distinte fasce, con decorrenza dal 01.01.2018:

- I fascia € 45.757,81, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 33.192,70;
- II fascia € 34.420,73, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 21.855,62;
- III fascia € 23.083,65, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 10.518,54.

Si fa presente che le su menzionate fasce presentano un aumento della sola parte fissa della retribuzione di posizione, nella misura prevista dal su citato art. 45 comma 5, CCNL 2019.

La scelta di rideterminare l'importo delle predette fasce con riguardo alla sola parte fissa della retribuzione di posizione e, dunque, di non innalzare la I fascia sino al massimo consentito dal CCNL di Area 2019, pari all'importo di € 46.134,81, è stata assunta in considerazione di un' oculata gestione delle risorse che alimentano il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente. Siffatta scelta, tra l'altro, giova sottolinearlo, rappresenta una assoluta novità per questa Amministrazione, ponendosi in discontinuità con l'adeguamento automatico – sempre disposto dall'Ateneo per il passato in occasione degli aumenti previsti dai CCNL della Dirigenza Universitaria – della retribuzione di posizione corrispondente agli incarichi di vertice di I fascia, in considerazione della complessità degli stessi alla stregua dell'incarico di Direttore Amministrativo.

Tanto premesso, le fasce retributive su riportate, per come rideterminate con atto unilaterale di questa Amministrazione – sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta calendarizzata per il 27.11 c.a. - trovano copertura sia alla luce della capienza dei Fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente Anni 2018 e 2019 – come, rispettivamente, rideterminato (anno 2018), ai sensi dell'art. 47, co. 2, CCNL Area Istruzione e Ricerca del 08.07.2019, e costituito (anno 2019), giusta Decreto rettorale d'urgenza n. 4024 del 18.10.2019, ratificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 28 del 24.10.2019 e verbale di codesto Collegio n. 30 del 21.10.2019 – sia delle previsioni relative allo stesso Fondo (allegati nn. 2, 3, 4), effettuate, a legislazione invariata, per gli anni 2020, 2021 e 2022. Previsioni effettuate, tra l'altro, tenuto conto, da un lato, di quanto indicato nell'art. 8, co. 1, CCNL Area Istruzione e Ricerca del 2019, che fissa per il contratto collettivo integrativo una durata triennale (2019-2021), da un altro lato considerata la necessità di verificare la compatibilità dei costi del contratto integrativo in parola, nel suo intero periodo di vigenza, alla luce della capienza delle risorse che finanziano gli istituti regolati nel medesimo contratto integrativo.

Le previsioni allegate, effettuate anche con riguardo al 2022 (annualità non rientrante nella vigenza del contratto integrativo in parola), attestano, a quadro normativo nazionale invariato, una compatibilità tra gli importi di cui alle su indicate fasce retributive e le risorse del Fondo, nelle proiezioni sviluppate anno per anno, sino appunto al 2022. Al riguardo, in un'ottica di allentamento degli stringenti vincoli normativi che presidono alla costituzione dei fondi in questione, si auspica nelle more l'emanazione del DPCM di cui all'art. 23, comma 4-bis, D. lgs. 75/2017, relativo alla individuazione delle Università statali ammesse (nel triennio 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2020) in via sperimentale alla possibilità di incrementare, oltre il limite di cui al comma 2 (tetto del Fondo Anno 2016), l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio presso i predetti enti, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore a una percentuale della componente stabile dei fondi medesimi definita nel medesimo DPCM: ad oggi, risulta emanato il solo DPCM 8 marzo 2019, recante, in attuazione del su citato art. 23, comma 4, "Disposizioni, in via sperimentale, sul trattamento accessorio del personale in servizio presso le regioni a statuto ordinario e le Città' metropolitane".

Circa, invece, la graduazione delle posizioni apicali, ai fini dell'inserimento in una delle tre distinte fasce retributive, è stata proposta – anch'essa per l'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta calendarizzata per il 27.11 c.a. - l'adozione del modello di cui alla scheda (allegato 5), elaborato tenendo conto dei nuovi elementi introdotti dal sopra menzionato art. 48, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, che nella sostanza apporta minime modifiche ai precedenti criteri di graduazione.

La sopracitata scheda, in particolare:

- specifica i criteri, i fattori e i pesi, da applicare ai fini della valutazione di ogni singola posizione di vertice dell'Ateneo. Nello specifico, i nuovi criteri adottati sono i seguenti:
  - complessità organizzativa, massimo punteggio 45;
  - responsabilità amministrative e gestionali assunte, massimo punteggio 50;
  - competenze professionali richieste, massimo punteggio 15.
- Conferma, come già statuito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 88 del 29.10.2018, in 110 punti il punteggio massimo attribuibile a ciascuna posizione di vertice nonché un *range* di punteggi e la collocazione nelle tre fasce retributive, secondo la seguente tabella:

FASCE	PUNTI
FASCIA I	da 103 a 110
FASCIA II	da 95 a 102
FASCIA III	fino a 94

Si fa altresì presente che questa Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dai già citati artt. 4, comma 4 (informativa preventiva), e 5, commi 2 e 3, lett. a (confronto eventuale) del CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, sottoscritto il 08.07.2019, ha provveduto ad informare le OO.SS. dei su riportati criteri per la graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo, con pec inviata in data 06.11.2019, corredata della suddetta scheda. Si rende noto che nessun confronto con questa Amministrazione è stato richiesto, entro il prescritto termine dei cinque giorni dall'informativa, dalle predette OO.SS. sui criteri in questione.

Dunque, in attuazione dei criteri, fattori e pesi specificati, il Direttore Generale ha provveduto a redigere n. 12 schede di sintesi per ciascuna delle seguenti posizioni di vertice dell'Ateneo, nonché il seguente prospetto riepilogativo che riporta il punteggio attribuito a ciascuna posizione organizzativa e la relativa fascia assegnata:

	RIPARTIZIONE	PUNTEGGIO	FASCIA
1	Ripartizione Attività di Supporto istituzionale	88	III
2	Ripartizione Relazioni Studenti	108	I
3	Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico	105	I
4	Ripartizione Attività contrattuale	102	II
5	Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo	105	I
6	Ripartizione Edilizia	106	I
7	Ripartizione Prevenzione e Protezione	106	I
8	Ripartizione Ricerca e Terza Missione	101	II
9	Ripartizione Didattica e Docenza	102	II

10	Ripartizione Affari Generali	102	II
11	Ripartizione Affari legali, Privacy e Gestione documentale (cartacea e informatica)	106	I
12	Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	103	I

Si fa presente che le 12 schede di cui sopra, elaborate secondo i criteri sopra esplicitati, lasciano del tutto inalterata la collocazione delle dodici Ripartizioni così come già determinata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 88 del 29.10.2018.

Giova inoltre ribadire che, per motivi connessi sia alla sostenibilità finanziaria di Ateneo sia alla costituzione annuale del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, le fasce retributive di cui sopra dovranno essere riviste con delibera del Consiglio di Amministrazione qualora non possa essere più garantita la relativa copertura finanziaria.

Pertanto, nelle more della costituzione annuale del Fondo, per gli anni successivi al 2019, e della relativa certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, le somme corrisposte a ciascun dirigente a titolo di retribuzione di posizione per la parte variabile saranno erogate con riserva di ripetizione.

Tutto quanto sopra premesso e per completezza, infine, si ricorda che:

- il citato art. 40 bis del D. Lgs, 165/2001 demanda al Collegio dei Revisori dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

- l'art. 8 comma 6, del CCNL Area Istruzione e Ricerca del 08.07.2019, testualmente dispone: *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del d. lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto";*

- con circolare n. 25 del 19/7/2012, acquisita al protocollo di questo Ateneo con n. 94621 dell'11.9.2012, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha diramato gli schemi standard, predisposti d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, cui le Pubbliche Amministrazioni devono attenersi nella redazione delle relazioni tecnico-finanziarie e delle relazioni illustrative dei contratti integrativi formalmente sottoscritti in sede di Amministrazione dalla parte datoriale e dalle rappresentanze sindacali, siano essi di tipo normativo, di tipo economico oppure contratti stralcio su specifiche materie.

In attuazione della suindicata circolare, quindi, è stata elaborata la presente relazione.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 Scheda 1.1**

**ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONI  
RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE**

Data di sottoscrizione	21.11.2019
Periodo temporale di vigenza	L'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2019, conformemente a quanto prescritto dall'art. 8, comma 1, del CCNL area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, del 08.07.2019, ha durata triennale e, precisamente, concerne il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, ad eccezione dei criteri di ripartizione tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente, che potranno essere rinegoziati con cadenza annuale, a valle della costituzione del suddetto Fondo e della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, qualora la percentuale annuale fissata all'art. 2 della presente ipotesi di accordo non fosse compatibile con il Fondo dell'anno di riferimento.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Prof. Lorenzo Zoppoli, Delegato del Rettore;</li><li>-Dott. Francesco Bello, Direttore Generale;</li><li>-Dott. Antonio Baldassarre, Capo dell'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo;</li><li>- Dott.ssa Maria Bervicato, cat. C, area amministrativa, con funzione di segretario verbalizzante</li></ul> <p>(delibera del Consiglio di Amministrazione n. 76 del 24.09.2019, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1 e 4 del citato CCNL 08.07.2019).</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: OO.SS. CISL SCUOLA, Flc-CGIL, Fed. UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFSAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: OO.SS. CISL SCUOLA, Flc-CGIL, Fed. UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFSAL</p>
Soggetti destinatari	Si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia dell'Università degli Studi di Napoli Federico II con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Materie trattate dal contratto integrativo		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art.1 Campo di applicazione e validità</li> <li>- Art. 2 Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato</li> <li>- Art. 3 Retribuzione di risultato</li> <li>- Art.4 Differenziazione della retribuzione di risultato</li> <li>- Art. 5 Incarichi aggiuntivi</li> <li>- Art. 6 Sostituzioni del dirigente</li> <li>- Art. 7 Servizi pubblici essenziali</li> <li>- Art. 8 Disposizione finale</li> </ul>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>Con verbale n. 30 del 21.10.2019 codesto Collegio ha certificato il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente anno 2018, così come rideterminato ai sensi dell'art. 47, co. 2, CCNL Area Istruzione e Ricerca del 08.07.2019, nonché il Fondo anno 2019, così come costituito, giusta Decreto rettorale d'urgenza n. 4024 del 18.10.2019, ratificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 28 del 24.10.2019.</p> <p>Ai sensi dell'art 9 bis, comma 2, del D.Lgs 33/2013, la presente relazione, unitamente al Contratto Collettivo Integrativo in esame, sarà accessibile mediante collegamento ipertestuale, pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente", alla banca dati dei contratti integrativi delle amministrazioni pubbliche disponibile sul sito ARAN.</p>
	Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>- E' stato adottato il Piano Integrato 2019-2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/03/2019 con delibera n.161.</p> <p>- La relazione del Direttore Generale sulla performance per l'anno 2018 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/06/2019 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo con verbale del 28 giugno 2019.</p>
Eventuali osservazioni		

## 2.2 Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

*(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi – altre informazioni utili)*

Così come già sopra indicato, per quanto riguarda l'illustrazione dell'ipotesi di intesa del contratto integrativo, essa è ripartita in 8 articoli che disciplinano le materie espressamente demandate alla contrattazione decentrata dall'art. 7, comma 1 del CCNL area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, del 08.07.2019.

Si riporta di seguito un'illustrazione degli articoli contenuti nell'ipotesi in oggetto, con particolare riguardo agli aspetti più salienti.

**L'articolo 1** disciplina il campo di applicazione e validità del contratto integrativo.

L'ipotesi di contratto si applica ai Dirigenti di seconda fascia dell'Università Federico II con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato e concerne il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, ad eccezione dei criteri di

ripartizione tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente, che potranno essere rinegoziati con cadenza annuale, qualora la percentuale annuale fissata dal successivo art. 2 non fosse compatibile con il Fondo dell'anno di riferimento. In ogni caso l'ipotesi di contratto sostituisce integralmente tutti i contratti precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipula del contratto successivo.

L'articolo 2 è dedicato al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.

Esso riporta come pari ad € 820.612,46 al netto degli oneri a carico dell'amministrazione l'ammontare, per l'anno 2019, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia, di cui € 457.987,59 (pari al 55,81% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di posizione, ed € 123.406,83 (pari al 15,04% dell'importo complessivo) destinati alla retribuzione di risultato, comprensivi del premio previsto dell'art. 4.

Rammenta, inoltre, che il predetto Fondo è costituito annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione in applicazione del quadro contrattuale e legislativo vigente, e successivamente sottoposto al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università ai fini della prescritta certificazione.

Prevede, infine, per gli anni 2020 e 2021, in linea, a legislazione invariata, con le proiezioni del suddetto Fondo nei medesimi anni, le seguenti percentuali di ripartizione tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto di quanto sancito dagli artt. 1, comma 9, 48, comma 3, CCNL 8 luglio 2019, e 25, comma 1, CCNL del 28.7.2010:

Anno	% retribuzione di posizione	% retribuzione di risultato
2020	63,92	15,10
2021	72,99	15,06

L'articolo 3 è rubricato retribuzione di risultato.

Esso prevede, in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali, che al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti deve essere destinata una misura non inferiore al 15% del totale della disponibilità del Fondo annualmente costituito e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, e che detta retribuzione di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo lordo della retribuzione di posizione in atto percepita dal singolo dirigente, e comunque nei limiti delle risorse annualmente disponibili nel Fondo. Fissa, pertanto, le seguenti percentuali:

anno	percentuale
2019	26%
2020	22,8%
2021	20%

Chiarisce, infine, che la retribuzione di risultato deve essere erogata, nel rispetto del modello di valutazione di Ateneo nel tempo vigente, solo a seguito di preventiva e tempestiva determinazione degli obiettivi operativi annuali/pluriennali, come risultanti dal Piano Integrato adottato annualmente dall'Ateneo, e della valutazione positiva dei risultati conseguiti.

L'articolo 4 disciplina la differenziazione della retribuzione di risultato.

Tale articolo recepisce quanto disposto dall'art. 50 del CCNL area Istruzione e Ricerca sottoscritto l'8.7.2019, il quale - nel demandare alla contrattazione integrativa la definizione di criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi della retribuzione di risultato in considerazione dei differenti livelli di valutazione positiva raggiunti - dispone che sia 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; inoltre prevede che in sede di contrattazione integrativa sia altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, comunque non superiore al 20%, a cui viene attribuito il predetto valore di retribuzione di risultato.

Tanto premesso, l'art. 4 dell'intesa prevede l'attribuzione di un premio ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base al modello di valutazione nel tempo vigente in Ateneo, e la cui scelta è demandata al Direttore Generale a seguito della valutazione complessiva dei risultati conseguiti annualmente da ciascun dirigente, nel rispetto del modello di valutazione e con il supporto del Nucleo di valutazione.

Per l'attribuzione del predetto premio, pur potendo l'Ateneo individuare sino a un numero massimo di due dirigenti cui attribuirlo – in applicazione della predetta percentuale del 20% al numero di dirigenti come risultanti dalla propria dotazione organica, pari a n. 12 unità (di cui uno in aspettativa per espletamento dell'incarico di Direttore Generale presso questa Università) - viene nella fattispecie concreta prevista l'applicazione dei seguenti criteri, elaborati tenendo conto della capienza del Fondo anno 2019, nonché delle previsioni relative al predetto Fondo anni 2020 e 2021:

anno	Quota massima dirigenti	Misura percentuale del premio	Valore a.l. in euro di retribuzione di risultato ulteriore
2019	1	40%	4.330,06
2020	1	40%	3.797,13
2021	1	35%	2.914,47

**L'articolo 5** è rubricato incarichi aggiuntivi.

Viene innanzitutto ribadito che gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dall'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività secondo quanto previsto dall'art. 52, comma 2, CCNL 5.3.2008 e pertanto non sono oggetto di ulteriore remunerazione rispetto a quanto previsto dal comma 1 del predetto art. 52 del CCNL 5.3.2008.

Viene inoltre previsto che l'Amministrazione conferisca gli incarichi di cui ai precedenti commi nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente e comunque tenendo conto dei seguenti criteri:

- competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
- natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
- correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate.

Viene, infine, previsto che, ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3, del CCNL del 5.3.2008, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio o su designazione dell'Ateneo i relativi compensi dovuti dai terzi siano corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm. e ii. 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.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione del presente articolo gli incarichi da parte di terzi e autorizzati dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 53 del citato D.Lgs. n. 165/2001, conferiti ai dirigenti "intuitu personae" e non rientranti nel comma sopracitato.

**L'articolo 6** disciplina l'ipotesi di sostituzione del dirigente.

Esso prevede che, in ipotesi di vacanza di organico o di sostituzione del dirigente titolare, la reggenza possa essere affidata ad un altro dirigente con incarico *ad interim*. Vengono, pertanto, fissate le seguenti percentuali della retribuzione di posizione a.l. per tredici mensilità, per la determinazione dell'ulteriore importo da corrispondere nell'ambito della retribuzione di risultato, previa positiva valutazione dei risultati conseguiti:

incarico <i>ad interim</i> da conferire	percentuale per la determinazione dell'ulteriore importo
Incarico dirigenziale I fascia	25%
Incarico dirigenziale II fascia	20%
Incarico dirigenziale III fascia	15%

**L'articolo 7** è rubricato servizi pubblici essenziali.

Tale articolo disciplina l'ipotesi dello sciopero, prevedendo che ove l'assenza di uno specifico dirigente pregiudichi la continuità di prestazioni indispensabili, l'Amministrazione possa disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che rimanga in servizio. Prescrive, inoltre, che in occasione di ciascuno sciopero, in capo al dirigente l'obbligo di far pervenire, di norma, nei 5 giorni precedenti alla data fissata per lo stesso, alla Direzione Generale la propria eventuale adesione, chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile.



Prevede, infine, che, salvo casi eccezionali da motivare adeguatamente, non possono essere esonerati dagli scioperi i dirigenti facenti parte degli organismi delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.

L'articolo 8 contiene la disposizione finale.

Esso, in particolare, prevede che gli artt. dal 2 al 6 del contratto dovranno essere rivisti qualora non compatibili con il Fondo annualmente costituito e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Prevede, infine, che a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL area Istruzione e ricerca o comunque di modifiche del quadro normativo nazionale di riferimento che abbia riflessi sulla costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e/o sulle materie rimesse alla contrattazione collettiva integrativa, le parti si impegnino a rivedere le disposizioni contenute nel contratto, apportando le necessarie modifiche o integrazioni.

\* \* \* \* \*

### PARTE TERZA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Con nota prot. 104952 del 18.10.2019 è stata trasmessa a codesto Collegio la relazione di accompagnamento al "Provvedimento di rideterminazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2018 e costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2019". Giova ricordare che tale relazione è stata redatta in conformità alla parte III, modulo 1 - "La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa" - dello schema standard di relazione tecnico-finanziaria e di relazione illustrativa da redigere per i contratti collettivi integrativi delle Pubbliche Amministrazioni, diffuso dal MEF, con circolare n. 25 del 19.7.2012, in attuazione di quanto previsto dall'art. 40, comma 3 sexies, del D. Lgs. n. 165/2001.

Pertanto, nell'esposizione seguente, il modulo 1 recepisce in toto il corrispondente contenuto della citata relazione di accompagnamento.

#### FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2019

##### III.1 MODULO 1 -- La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.

Con Decreto Rettorale di urgenza n. 4024 del 18.10.2019, ratificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 28 del 24.10.2019, si è provveduto alla rideterminazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2018 e alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2019 che codesto Collegio, con verbale n. 30 del 21.10.2019 ha certificato.

Pertanto, per l'anno 2019 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2019 ammonta ad € 820.612,46, secondo l'allegato 2 al decreto rettorale n. 4024 del 18.10.2019.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente Anno 2019 è stato costituito partendo dall'importo del Fondo Anno 2018, pari a € 741.827,74, come rideterminato per effetto di quanto previsto dal sopra citato art. 47, comma 2, del CCNL Area Istruzione e Ricerca dell'8.7.2019.

Corre l'obbligo di precisare che il suddetto importo del Fondo Anno 2018 (pari a € 741.827,74) è già comprensivo dei tagli sanciti dalle sotto-indicate disposizioni legislative:

- art. 1, comma 189, della Legge n. 266 del 23.12.2005 (Legge finanziaria 2006), come sostituito dall'articolo 67, comma 5, del D.L. 112/2008 convertito con modifiche in Legge 133/2008, che dispone: "A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa [...] non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] ridotto del 10 per cento";
- art. 9, comma 2 bis, del d.l. 78/2010, convertito con la Legge n. 122/2010, come modificato dal comma 456 della Legge n. 147 del 27.12.2013 (legge di stabilità 2014), che testualmente recita: "A decorrere dal 1° gennaio 2011 [...] l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1°

gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”.

- art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 ai sensi del quale: “[...] 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 di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”.

### III.1.1 Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse fisse totali sono pari a € 260.718,59.

a) risorse fisse, pari a € 250.615,44, soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017

#### - Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche consolidate ammontano ad € 250.615,44 come risulta dal prospetto seguente:

DESCRIZIONE RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	IMPORTO
ART. 38, COMMA 1, LETT.A) "RISORSE RESE ANNUALMENTE DISPONIBILI DALLA SOPPRESSIONE DI MECCANISMI DI ADEGUAMENTO AUTOMATICO DELLE RETRIBUZIONI PER EFFETTO DELL'ANZIANITÀ", COMPARTO UNIVERSITÀ, QUADRIENNIO 1994/1997 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.02.1997	64.822,08
ART. 38, COMMA 1, LETT.B) "COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO ANNO 1995", CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ, QUADRIENNIO 1994/1997 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.02.1997	34.344,33
ART. 38, COMMA 1, LETT.C) "AMMONTARE RISORSE DESTINATE AL COMPENSO INCENTIVANTE ANNO 1995", CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ, QUADRIENNIO 1994/1997 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.02.1997	16.439,96
ART. 3, COMMA 2, LETT.A), CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ BIENNIO ECONOMICO 1996/1997 DEL 05.02.1997	45.893,39
ART. 3, COMMA 2, LETT.B), SECONDO PERIODO, CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ BIENNIO ECONOMICO 1996/1997 DEL 05.02.1997 - 1,40% MONTE SALARI 1995 A DECORRERE DAL 31.12.1997	3.571,92
ART. 3, C. 2, CCNL 1998/2001 - BIENNIO ECONOMICO 2000-2001 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.04.2001 (2% MONTE SALARI ANNO 1999)	4.749,95
ART. 62 COMMA 5 CCNL NORMATIVO 2002/2005 - ECONOMICO 2002/2003 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.03.2008 (EURO 364 PER N.12 DIRIGENTI A DECORRERE DAL 01/01/2002)	4.368,00
ART. 62 COMMA 5 CCNL NORMATIVO 2002/2005 - ECONOMICO 2002/2003 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.03.2008 (ULTERIORI EURO 1.196 PER N.12 DIRIGENTI A DECORRERE DAL 01/01/2003)	14.352,00
ART. 7 COMMA 1 CCNL NORMATIVO 2002/2005 - BIENNIO ECONOMICO 2004/2005 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.03.2008 (ULTERIORI EURO 520 PER N.12 DIRIGENTI A DECORRERE DAL 01/01/2004)	6.240,00
ART. 7 COMMA 1 CCNL NORMATIVO 2002/2005 - BIENNIO ECONOMICO 2004/2005 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.03.2008 (ULTERIORI EURO 507 PER N.12 DIRIGENTI A DECORRERE DAL 01/01/2005)	6.084,00
ART.7, COMMA 1, CCNL NORMATIVO 2002/2005 - BIENNIO ECONOMICO 2004/2005 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.03.2008 (ULTERIORI EURO 611,00 PER N.12 DIRIGENTI A DECORRERE DAL 31/12/2005)	7.332,00
RIA ART. 62, C.4, CCNL 2002-2005 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.03.2008	7.969,00
ART. 22, COMMA 1, CCNL NORMATIVO 2006/2009 - BIENNIO ECONOMICO 2006/2007 - SOTTOSCRITTO IN DATA 28.07.2010 - DAL 31.12.2007 (2,36% MONTE SALARI ANNO 2005)	11.327,23
ART. 7, COMMA 1, CCNL NORMATIVO 2006/2009 - BIENNIO ECONOMICO 2008/2009 - SOTTOSCRITTO IN DATA 28.07.2010 - DAL 01.01.2009 (1,45% MONTE SALARI 2007)	3.978,42
RIA ART. 62, C.4, CCNL 2002-2005 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.03.2008 (PERSONALE CESSATO ANNO 2010)	3.833,96
RIA ART. 62, C.4, CCNL 2002-2005 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.03.2008 (PERSONALE CESSATO ANNO 2012)	3.268,08
RIA ART. 62, C.4, CCNL 2002-2005 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.03.2008 (PERSONALE CESSATO ANNO 2013)	5.107,56
RIA ART. 62, C.4, CCNL 2002-2005 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.03.2008 (PERSONALE CESSATO ANNO 2014)	2.732,64
RIA ART. 62, C.4, CCNL 2002-2005 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.03.2008 (PERSONALE CESSATO ANNO 2015)	4.200,92
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E DI STABILITÀ'</b>	<b>250.615,44</b>

**b) Risorse fisse pari a € 10.103,15, non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017**

Alle somme di cui al sopra riportato prospetto, va aggiunto l'importo di Euro 10.103,15, quale incremento stabile, a decorrere dal 1.1.2018, dell'1,7% calcolato sul monte salari anno 2015, in applicazione dell'art. 47, comma 2, del CCNL Area Istruzione e Ricerca dell'8.7.2019.

Corre l'obbligo di precisare che la sopra indicata somma di € 10.103,15 è da considerare, per le ragioni già rappresentate nella relazione di accompagnamento trasmessa con nota prot. n. 104952 del 18.10.2019, non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017.

Inoltre, ai sensi dell'art. 47, comma 4, del sopra richiamato CCNL, il suddetto importo € 10.103,15, giusta nota dell'Ufficio Stipendi prot. n. 104322 del 17.10.2019, concorre:

- per € 4.504,50 alla copertura degli incrementi, per l'Anno 2019, della retribuzione di posizione parte fissa (tale importo è stato calcolato dall'Ufficio Stipendi per n. 11 dirigenti);
- per l'intera parte residua, pari a € 5.598,65 alla retribuzione di risultato Anno 2019.

**III.1.2 – Sezione II Risorse variabili**

**Le risorse variabili totali sono pari a € 753.604,33 di cui:**

**a) risorse variabili, pari a € 410.233,00, soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017**

- Per € 164.842,44, si rammenta che l'art. 38, comma 2, CCNL 1994-1997, sottoscritto il 5.2.1997, recita: *“Le amministrazioni che, in attuazione dell'art. 5 della legge 537/93, abbiano rideterminato con atto formale i posti di funzione dirigenziale effettivamente ricoperti in numero superiore a quello risultante dalla data di entrata in vigore del fondo di cui al precedente comma 1, possono incrementare, con oneri a proprio carico, il fondo per la retribuzione accessoria in misura proporzionale al numero dei dirigenti, al fine di garantire il medesimo valore medio pro-capite, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione”*; il Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza del 09.12.1996, con delibera n. 41, in considerazione della dimensione e della complessità dell'Ateneo, e del fatto che non si riscontravano *“diversità nelle posizioni e funzioni dirigenti che possano giustificare una differenziata misura dell'indennità ad essi attribuita”* decise di fissare la retribuzione di posizione nella misura massima (Lire 70.000.000 per il Direttore Amministrativo, pari a € 36.151,98, e Lire 45.000.000 per i Dirigenti, pari a € 23.240,56).

Quanto sopra, tenuto conto del numero dei dirigenti reclutati o trasferiti da altri Atenei negli anni dal 1996 al 2011 e nel rispetto del numero di dirigenti risultanti dal decreto istitutivo del ruolo dei dirigenti medesimi pari a n. 12 unità (D.D. n. 489 del 02.04.2003), ha determinato la quantificazione di risorse ulteriori rispetto alle risorse storiche pari ad Euro 164.842,44, pari alla differenza tra le risorse determinate dalla su indicata delibera e le risorse storiche, secondo il prospetto di seguito riportato.

- Per € 245.390,56 in applicazione dell'art. 3, co. 3 del CCNL 1998/2001 – biennio economico 2000-2001, sottoscritto in data 5.4.2001 (delibera C.d.A. n. 5 del 22.1.2002).

DESCRIZIONE RISORSE VARIABILI	IMPORTO
ART. 38, COMMA 2, CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ, QUADRIENNIO 1994/1997 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.02.1997 - DELIBERA C.D.A. N. 41 DEL 09.12.1996 - GRADUAZIONE RELATIVE FUNZIONI DIRIGENZIALI AL 31.12.2002 (N. 12 DIRIGENTI GIUSTO D.D. N. 489 DEL 02.04.2003) - RISULTATO (N. 12 DIRIGENTI)	164.842,44
ART. 3, C. 3, CCNL 1998/2001 - BIENNIO ECONOMICO 2000-2001 - SOTTOSCRITTO IN DATA 05.04.2001 (DELIBERA C.D.A. N. 5 DEL 22.01.2002)	245.390,56
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>410.233,00</b>

**b) Risorse variabili, pari a € 343.371,33, non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017**

Corre l'obbligo di evidenziare che l'Ateneo, oltre alle risorse variabili di cui sopra, ai fini della costituzione del Fondo per l'Anno 2019, intende far confluire nello stesso le ulteriori risorse variabili di cui alle disposizioni contrattuali sotto riportate che, in linea con gli elementi desumibili dalla circolare relativa al conto annuale 2018 (cfr. circolare MEF n.15 del 16/05/2019 pag. 157), sono da considerarsi extra limite e, pertanto, non soggette al taglio di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

Trattasi, in particolare, delle risorse di cui alle seguenti disposizioni contrattuali:

- artt. 62, comma 3, lett. d) e 26 del C.C.N.L. Area VII Dirigenza Universitaria 05.03.2008 in forza dei quali: "Per ciascun esercizio finanziario i fondi continuano, altresì, ad essere alimentati, sia per le Università che per gli Enti di Ricerca, come segue [...] risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 26 (Incarichi aggiuntivi)";

- art. 62, comma 8, del C.C.N.L. Area VII Dirigenza Universitaria 05.03.2008, ai sensi del quale: "Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di posizione e risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa".

- art. 25, comma 2, del C.C.N.L. Area VII Dirigenza Universitaria 28.07.2010, in virtù del quale: "Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo".

In tali risorse finali si ricorda che rientra anche quanto ha concorso a rideterminare, per un importo di € 10.103,15, giusta nota dell'Ufficio Stipendi prot. n. 104322 del 17.10.2019, l'ammontare del Fondo Anno 2018, e che residuerà a valle dello speso per gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa Anno 2018 nonché per la retribuzione di risultato Anno 2018.

Ciò premesso, tenuto conto degli importi corrisposti a questa Amministrazione per incarichi aggiuntivi ex artt. 62, co. 3, lett. d) e 26 CCNL Area VII del 05.03.2008 autorizzati al personale dirigente di questa Amministrazione nel periodo giugno 2017 – febbraio 2019 e non confluiti sinora in alcun Fondo, nonché delle somme comunicate, giusta email dell'Ufficio Stipendi prot. n. 99931 del 08.10.2019, quanto agli importi da detrarre ai sensi dell'art. 71, co. 1 e co. 5, L. 133/2008, e nelle more della effettiva quantificazione delle economie Anno 2018 – essendo in fase di definizione la valutazione del personale dirigente dell'Ateneo, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato Anno 2018 (economie pertanto da calcolarsi sul massimo teorico della retribuzione di risultato, corrispondente al 20% della retribuzione di posizione) - si riporta il seguente prospetto:

<b>RISORSE DERIVANTI DAI COMPENSI PER INCARICHI AGGIUNTIVI EX ART. 62, COMMA 3, LETT. D) E 26 DEL C.C.N.L. AREA VII DIRIGENZA UNIVERSITARIA 05.03.2008 – CORRISPOSTI A QUESTO ATENEIO NEL 2017 PER EURO 159,37 E NEL 2019 PER EURO 1.252,02 (A)</b>	<b>1.411,39</b>
<b>ECONOMIE ANNO 2018 EX ART. 62, COMMA 8, C.C.N.L. 05.03.2008 E ART. 25, COMMA 2, C.C.N.L. 28.07.2010 AREA VII DIRIGENZA UNIVERSITARIA (B)</b>	<b>342.914,72</b>
<b>IMPORTI DA DETRARRE AI SENSI DELL'ART. 71, CO. 1 E 5, L. 133/2008 (C)</b>	<b>954,78</b>
<b>ECONOMIE 2018 AL NETTO DEGLI IMPORTI DA DETRARRE AI SENSI DELL'ART. 71, CO. 1 E 5, L. 133/2008 (D=B-C)</b>	<b>341.959,94</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART.23, COMMA 2, DEL D.LGS.75/2017 (E=D+A)</b>	<b>343.371,33</b>

**III.1.3 Sezione III – Decurtazione del Fondo**

Come sopra detto, l'importo del Fondo per l'Anno 2019 deve rispettare il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 e, dunque, il tetto del fondo anno 2016, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 1 del

16.01.2017. Questo, pari a € 467.137,98, è già comprensivo, come precedentemente illustrato, delle riduzioni di legge riportate nella seguente tabella:

	DESCRIZIONE RISORSE	IMPORTO
1)	RIDUZIONE 10% FONDO 2004 IN APPLICAZIONE DELL' ART. 1, COMMA 189, DELLA LEGGE N. 266 DEL 23.12.2005 (LEGGE FINANZIARIA 2006), COME SOSTITUITO DALL'ARTICOLO 67, COMMA 5, DEL D.L. 112/2008 CONVERTITO CON MODIFICHE IN LEGGE 133/2008.	60.501,46
2)	STABILIZZAZIONE DELLA RIDUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO IN APPLICAZIONE DELL' ART 9, COMMA 2 BIS, DEL D.L. 78/2010, CONVERTITO CON LA LEGGE N. 122/2010, COME MODIFICATO DAL COMMA 456 DELLA LEGGE N. 147 DEL 27.12.2013 (LEGGE DI STABILITÀ 2014)	129.008,08
3)	RIDUZIONE PER ADEGUAMENTO ALL'IMPORTO DEL FONDO PER ANNO 2016 D.Lgs. 75/2017	4.200,92

FONDO 2019		IMPORTO
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 (A)		250.615,44
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 (B)		410.233,00
TOTALE RISORSE FISSE E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 (C=A+B)		660.848,44
RIDUZIONE LINEARE DA OPERARE AI SENSI DELL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 (D)		193.710,46
TOTALE RISORSE DISPONIBILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE DI CUI ALL'ART. 23, CO. 2, D.LGS. 75/2017 (C-D)		467.137,98

Al fine di determinare l'importo complessivo del Fondo Anno 2019, al suddetto importo di € 467.137,98, comprensivo delle riduzioni riportate nella tabella di cui sopra, vanno aggiunte, come detto:

- le risorse fisse, non soggette al limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, di cui all'art. 47, comma 2, del CCNL Area Istruzione e Ricerca dell'8.7.2019, quale incremento dell'1,7% calcolato sul monte salari anno 2015, come comunicato dall'Ufficio Stipendi con la sopra citata nota prot. n. 104322 del 17.10.2019, per un importo di € 10.103,15;
- le risorse variabili, non soggette al limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, per un ammontare di € 343.371,33 composte come indicato nel prospetto precedentemente riportato.

#### III.1.4 Sezione IV – Sintesi del Fondo sottoposto a certificazione (Totale sezione I + totale sezione II)

- a) **Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3.**

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, al lordo della riduzione lineare ai sensi dell'art.23, co. 2, del D.Lgs. 75/2017, ammontano ad € 260.718,59 scaturenti dalla somma delle "Risorse storiche consolidate" pari a € 250.615,44, come risultanti alla sezione I, e dell' incremento stabile, a decorrere dal 1.1.2018, dell'1,7% del monte salari anno 2015, in applicazione dell'art. 47, comma 2, del CCNL Area Istruzione e Ricerca dell'8.7.2019 pari a € 10.103,15.

- b) **Totale risorse variabili sottoposte a certificazione determinate dal totale della sezione III.1.2, eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3.**

Le risorse variabili, al lordo della riduzione lineare ai sensi dell'art.23, co. 2, del D.Lgs. 75/2017, sono pari ad € 753.604,33.

La riduzione lineare da operare ai sensi dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, è pari a € 193.710,46

Totale fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle voci precedenti è pari ad € 820.612,46.

### **III.1.5 Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

(Voce non pertinente).

### **III.2 MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

#### **Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

A tale fattispecie sono riconducibili gli importi teorici della retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile, del personale dirigente, oggetto di provvedimento unilaterale dell'Amministrazione - sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta calendarizzata per il 27.11 c.a. - per un importo totale complessivo attualmente preventivabile, alla data del 31.12.2019, in un massimo teorico pari ad Euro 457.987,59, tenuto conto degli incarichi attualmente in essere, non comprensivi dell'incarico ad interim a titolo gratuito conferito al Direttore Generale per la Ripartizione Attività di Supporto Istituzionale (rientrante nella III Fascia di graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo e il cui corrispondente importo è pari ad € 23.083,65).

<b>PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA</b>		
<b>Fasce di retribuzione</b>	<b>Numero aventi diritto</b>	<b>Importo complessivo teorico (su 13 mensilità)</b>
Fascia I	7	€ 320.304,67
Fascia II	4	€ 137.682,92
Fascia III	-	-----
<b>Totale anno 2019</b>	<b>11</b>	<b>€ 457.987,59</b>

#### **Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la dirigenza di seconda fascia per l'anno 2019 è pari ad € 820.612,46 al netto degli oneri a carico dell'amministrazione, di cui € 457.987,59 (pari al 55,81% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) e € 123.406,83 (pari al 15,04% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di risultato, disciplinata dagli artt. 2 e 3 della ipotesi di contratto e comprensiva del premio - pari ad € 4.033,06 per l'anno 2019- regolato dall'art.4 dell'ipotesi medesima.

#### **Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

In coerenza con le proiezioni del Fondo allegate alla presente relazione (cfr. all. 2, 3 e 4), l'importo € 239.218,04, pari alle economie teoriche anno 2019 - date quale differenziale tra il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2019, così come costituito con Decreto Rettorale di urgenza n. 4024 del 18.10.2019, ratificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 28 del 24.10.2019, e certificato da codesto Collegio, con verbale n. 30 del 21.10.2019, e la somma dell'importo teorico della retribuzione di posizione, pari a € 457.987,59, e della retribuzione di risultato, pari a € 123.406,83 - non costituiscono oggetto di regolazione da parte dell'ipotesi di CCI allegato.

Siffatta scelta si giustifica, coerentemente con le suddette proiezioni e come già evidenziato, in ragione della necessità di garantire una gestione oculata delle risorse del Fondo, sottraendo alla contrattazione integrativa le economie che vengono a realizzarsi, per farle confluire, di volta in volta, nel Fondo dell'anno successivo, al fine di assicurare, almeno sino al 2022, la capienza delle risorse del fondo medesimo.

#### **Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

- a. totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1.
  - € 457.987,59 (pari al 55,81% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di posizione;
- b. totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2.
  - € 123.406,83 (pari al 15,04% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di risultato.

- c. totale dell'eventuali destinazioni ancora da regolare come esposte nella sezione III.2.3
- € 239.218,04, pari alle economie teoriche anno 2019.
- d. totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella sezione IV del modulo 1(modulo 1 costituzione del fondo):

Il totale ammonta a € 820.612,46.

### III.2.5 Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

(Voce non pertinente).

### III.2.6 Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

Con riferimento alla costituzione del fondo, con Decreto Rettorale di urgenza n. 4024 del 18.10.2019, ratificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 28 del 24.10.2019, si è provveduto, tra l'altro, alla rideterminazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2018 e costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2019 che codesto Collegio, con verbale n. 30 del 21.10.2019 ha certificato. A tal riguardo, l'importo del Fondo per l'Anno 2019, così come certificato dal Collegio con verbale n. 30 del 21.10.2019, rispetta il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 e, dunque, il tetto del fondo anno 2016, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 1 del 16.01.2017. Questo, pari a € 467.137,98, è già comprensivo, come precedentemente illustrato, delle riduzioni di legge.

### III.3 MODULO 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

<b>Schema generale, meramente ricognitivo, riassuntivo e di confronto</b>	<b>anno 2018</b>	<b>anno 2019</b>
TOTALE FONDO CERTIFICATO ANNO 2016, GIA' COMPRENSIVO DELLA RIDUZIONE NELLA MISURA DEL 10% DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO DEI FONDI ANNO 2004 E DELLA RIDUZIONE EX ART 9, COMMA 2 BIS, DEL D.L. 78/2010, CONVERTITO IN LEGGE N. 122/2010, COME MODIFICATO DAL COMMA 456 DELLA LEGGE N. 147/2013 (LEGGE DI STABILITÀ 2014) (A=B-C)	€ 467.137,98	€ 467.137,98
TOTALE RISORSE FISSE E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017 (B)	€ 660.848,44	€ 660.848,44
RIDUZIONE LINEARE DA OPERARE AI SENSI DELL'ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017 (C)	€ 193.710,46	€ 193.710,46
TOTALE RISORSE FISSE E VARIABILI NON SOGGETTE ALLA RIDUZIONE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 (D)	€ 264.586,61	€ 353.474,48
<b>TOTALE FONDO (E=A+D)</b>	<b>€ 731.724,59</b>	<b>€ 820.612,46</b>

### III.4 MODULO 4 – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

#### III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Si evidenzia che, ai fini del rispetto dei limiti di spesa, già la nota illustrativa al Bilancio di Previsione Annuale Autorizzatorio Unico di Ateneo per l'esercizio contabile 2019, in corrispondenza del conto CA.04.41.01.02.02 Competenze accessorie ai dirigenti a tempo indeterminato (ti), che ospita, tra l'altro, anche l'ammontare del fondo in discorso, mostra che tale stanziamento di bilancio contempla tutte le riduzioni di legge ai sensi della normativa vigente.

#### III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato



Si precisa che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente è stato rispettato come da risultanze contabili del Bilancio Unico di Ateneo d'esercizio 2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 27.06.2019.

### III.4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo


In merito alla copertura finanziaria si fa presente che l'importo complessivo del fondo sottoposto a certificazione pari a € 820.612,46, oltre oneri pari a € 314.951,06 trova copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione Annuale Autorizzatorio dell'Ateneo per l'anno 2019 (cfr. allegato n. 73 pag. 127 di pag. 261) approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 4 nell'adunanza del 27.12.2018 ed in particolare sui seguenti conti di bilancio:

- per € 693.772,49, sul conto CA.04.41.01.01.02 "Competenze fisse ai dirigenti a tempo indeterminato (ti) - RETRIBUZ. DI POSIZIONE";
- per € 122.430,44, sul conto CA.04.41.01.02.02 "Competenze accessorie ai dirigenti a tempo indeterminato (ti) - RETRIBUZ. DI RISULTATO";
- per € 197.521,11 sul conto CA.04.41.01.03.02 "Contributi obbligatori per i dirigenti a tempo indeterminato (ti)";
- per € 46.360,33 sul conto CA.04.41.01.04.02 "Contributi per inden. fine serv. e tfr per i dirigenti a tempo indeterminato (ti)";
- per € 69.377,25 sul conto CA.04.41.01.06.02 "Irap per i dirigenti a tempo indeterminato (ti)";

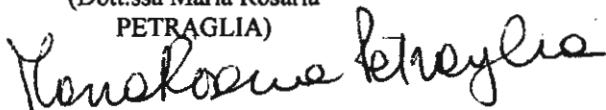
La restante parte, pari a € 6.101,90:

- per € 1.252,02, pari all'importo corrisposto a questo Ateneo nel 2019 per incarichi aggiuntivi ai sensi dell'art. 62, comma 3, lett. d) e 26 del CCNL Area VII Dirigenza del 5.3.2008, svolti dal personale dirigente di questo Ateneo, a seguito di variazione di Bilancio contestuale proventi/oneri, incrementativa sul conto CA.03.34.02.06.01.01 "Recuperi e rimborsi";
- per € 4.849,88 a seguito di variazione di Bilancio compensativa, decrementativa sul conto CA.04.48.01.04.04 "Oneri Vari Straordinari".

**Il Capo dell'Ufficio Personale  
Tecnico Amministrativo**  
(Dott. Antonio  
BALDASSARRE)



**Il Capo dell'Ufficio  
Programmazione Economico  
Finanziaria**  
(Dott.ssa Maria Rosaria  
PETRAGLIA)





**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE  
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II  
PER IL TRIENNIO 2019-2021**

**Articolo 1**

**Campo di applicazione e validità**

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia dell'Università degli studi di Napoli Federico II con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il presente contratto, conformemente a quanto prescritto dall'art. 8, comma 1, del CCNL area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, sottoscritto in data 8 luglio 2019, regola le sole materie fissate all'art. 7, comma 1, del predetto CCNL, demandate alla contrattazione integrativa, ha durata triennale e precisamente concerne il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, ad eccezione dei criteri di ripartizione tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato che potranno essere rinegoziati con cadenza annuale, a valle della costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia e della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, qualora la percentuale annuale fissata al successivo articolo 2 non fosse compatibile con il Fondo dell'anno di riferimento.

Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti collettivi precedenti i quali sono conseguentemente disapplicati a decorrere dall'1.1.2019. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

**Articolo 2**

**Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato**

Le parti si danno atto che il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia è costituito annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione in applicazione del quadro contrattuale e legislativo vigente, e successivamente sottoposto al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università ai fini della prescritta certificazione.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la dirigenza di seconda fascia per l'anno 2019 è pari ad € 820.612,46 al netto degli oneri a carico dell'amministrazione, di cui € 457.987,59 (pari al 55,81% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) e € 123.406,83 (pari al 15,04% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di risultato, compreso il premio di cui al successivo articolo 4.

Per gli anni 2020 e 2021 sono fissate le seguenti percentuali tra la quota destinata alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) e la quota destinata alla retribuzione di risultato (compreso il premio di cui al successivo articolo 4), fermo restando la compatibilità di dette percentuali con la costituzione annuale del Fondo e la relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

Anno	% retribuzione di posizione	% retribuzione di risultato
2020	63,92	15,10
2021	72,99	15,06

Le percentuali fissate nel presente articolo sono determinate nel rispetto di quanto sancito dagli artt. 1, comma 9, 48, comma 3, CCNL 8 luglio 2019 e 25, comma 1, CCNL del 28.7.2010, che prevedono che alla retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) non possa essere destinato più dell'85% delle risorse complessive del Fondo ed alla retribuzione di risultato una percentuale non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

### Articolo 3 Retribuzione di risultato

Considerato che, in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti deve essere destinata una misura non inferiore al 15% del totale della disponibilità del Fondo annualmente costituito e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, e che detta retribuzione di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo lordo della retribuzione di posizione in atto percepita dal singolo dirigente, e comunque nei limiti delle risorse annualmente disponibili nel Fondo, si fissano le seguenti percentuali:

anno	percentuale
2019	26%
2020	22,8%
2021	20%

La retribuzione di risultato deve essere erogata, nel rispetto del modello di valutazione di Ateneo nel tempo vigente, solo a seguito di preventiva e tempestiva determinazione degli obiettivi operativi annual/pluriennali, come risultanti dal Piano Integrato adottato annualmente dall'Ateneo, e della valutazione positiva dei risultati conseguiti.

### Articolo 4 Differenziazione della retribuzione di risultato

In applicazione di quanto previsto all'art. 50 del CCNL area Istruzione e Ricerca sottoscritto l'8.7.2019, al fine di premiare i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al modello di valutazione nel tempo vigente in Ateneo, sono fissati i seguenti criteri:

anno	Quota massima dirigenti	Misura percentuale del premio	Valore a.l. in euro di retribuzione di risultato ulteriore
2019	1	40%	4.330,06
2020	1	40%	3.797,13
2021	1	35%	2.914,47

La scelta cui attribuire il premio di cui al presente articolo è demandata al Direttore Generale a seguito della valutazione complessiva dei risultati conseguiti annualmente da ciascun dirigente, nel rispetto del modello di valutazione e con il supporto del Nucleo di valutazione.

### Articolo 5 Incarichi aggiuntivi

Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dall'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività (art. 52, comma 2, CCNL 5.3.2008).

Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'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 del CCNL 5.3.2008.

L'Amministrazione conferisce gli incarichi di cui ai precedenti commi nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.

L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:

- competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
- natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;

*[Handwritten signatures and initials]*

- correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate.

L'Amministrazione, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico, anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.

Ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3, del CCNL del 5.3.2008, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio o su designazione dell'Ateneo i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm. e ii. 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.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione del presente articolo gli incarichi da parte di terzi e autorizzati dall'Amministrazione ai sensi dell'art.53 del citato D Lgs. n. 165/2001, conferiti ai dirigenti "intuitu personae" e non rientranti nel comma sopracitato.

#### Articolo 6

##### Sostituzione del dirigente

In applicazione delle disposizioni contrattuali, nell'ipotesi di vacanza di 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 con un incarico *ad interim*.

In tale ipotesi, nell'ambito della retribuzione di risultato – previa positiva valutazione dei risultati conseguiti nel rispetto degli obiettivi assegnati e del modello di valutazione – è fissato l'ulteriore importo annuo lordo pari alle percentuali sotto specificate della retribuzione di posizione a.l. per tredici mensilità, correlata all'incarico dirigenziale da conferire:

incarico <i>ad interim</i> da conferire	percentuale per la determinazione dell'ulteriore importo
Incarico dirigenziale I fascia	25%
Incarico dirigenziale II fascia	20%
Incarico dirigenziale III fascia	15%

#### Articolo 7

##### Servizi pubblici essenziali

Qualora in caso di sciopero l'assenza di uno specifico dirigente pregiudichi la continuità di prestazioni indispensabili, l'Amministrazione può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che rimanga in servizio. Conseguentemente, in occasione di ciascuno sciopero, il dirigente dovrà, di norma, nei 5 giorni precedenti alla data fissata per lo stesso, far pervenire alla Direzione Generale la propria eventuale adesione, chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile. Salvo casi eccezionali da motivare adeguatamente, non possono essere esonerati dagli scioperi i dirigenti facenti parte degli organismi delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.

#### Articolo 8

##### Disposizione finale

Quanto fissato agli artt. dal 2 al 6 del presente contratto dovrà essere rivisto qualora non compatibile con il Fondo annualmente costituito e certificato dal Collegio dei Revisori dei

Conti.

Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle vigenti disposizioni di legge, a quelle dei vigenti CC.CC.NN.LL. relativi al personale dirigente dell'Università nonché allo Statuto di Ateneo.

A seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL area Istruzione e ricerca o comunque di modifiche del quadro normativo nazionale di riferimento che abbia riflessi sulla costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e/o sulle materie rimesse alla contrattazione collettiva integrativa, le parti si impegnano a rivedere le disposizioni contenute nel presente contratto apportando le necessarie modifiche o integrazioni.

Per la delegazione di parte datoriale:

*Carlo Zyl*  
*Roberto P...*  
*Marie B...*

Per le delegazioni di parte sindacale:

CISL SCUOLA

*Luigi...*

Fed.UIL SCUOLA RUA

*Renzo...*

F.I.c.-C.G.I.L.

*Antonio...*

SNALS CONFESAL

*Roberto...*

ALL. 2

ALLEGATO 2-Dirigenti 2020 aggiornamento solo parte fissa

Nominativo Dirigente	Struttura organizzativa	Fasce	Importo di retribuzione di posizione teorico a.i. (redditi mensilità)	Importo massimo teorico di retribuzione di risultato: 20% della retribuzione di posizione a.i. (attuale contratto integrativo)	Importo massimo teorico di retribuzione di risultato: 22,8% della retribuzione di posizione a.i. (da cambiare nel nuovo contratto integrativo per arrivare almeno a 107.468,87)
TAFUTO MAURIZIO	Ripartizione Relazioni Studenti	1	45.757,81	9.151,56	10.432,78
BALSAMO PAOLA	Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentale (cartacea e informatica)	1	45.757,81	9.151,56	10.432,78
BELLO FRANCESCO <i>ex Interim e titolo gratuito</i>	Ripartizione Attività di Supporto Istituzionale	3	23.083,65		
FESTINISE GIUSEPPE	Ripartizione Affari Generali	2	34.420,73	6.884,15	7.847,93
FORMICA GABRIELLA	Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico	1	45.757,81	9.151,56	10.432,78
FISCIANO FERDINANDO	Ripartizione Edilizia	1	45.757,81	9.151,56	10.432,78
PINTO MAURIZIO	Ripartizione Prevenzione e Protezione	1	45.757,81	9.151,56	10.432,78
TUFANO COLOMBA	Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo Contrattuale	2	34.420,73	6.884,15	7.847,93
MANO ROSSELLA	Ricerca e Terra	2	34.420,73	6.884,15	7.847,93
BUTTA' ALESSANDRO	Missione	2	34.420,73	6.884,15	7.847,93
DE SIMONE LUISA	Didattica e Docenti	2	34.420,73	6.884,15	7.847,93
CAMERLINGO CARLA	Organizzazione e Sviluppo	1	45.757,81	9.151,56	10.432,78
<b>TOTALE</b>			<b>457.987,59</b>	<b>91.597,52</b>	<b>104.431,17</b>

9.492,83  
3.757,13

un bonus 40%

un bonus 40%  
108.218,30

866.206,88 costo posizione e risultato 2020

150.263,27 economie 2020 comprensive dell'1,7%

IPOPETICO FONDO 2020

716.489,17  
805.990,29  
107.468,87

85%  
15%

ALL.3

ALLEGATO 3- dirigenti 2021 aggiornamento solo parte fissa

Nominativo Dirigente	Struttura organizzativa	Fasce	Importo di retribuzione di posizione teorico a.l. (fredici mensilità)	Importo massimo teorico di retribuzione di risultato: 20% della retribuzione di posizione a.l. (attuale contratto integrativo)
TARITO MAURIZIO	Ripartizione Relazioni Studenti	1	45.757,81	9.151,56
BALSARNO PAOLA	Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentale (Caltanissetta e Informatica)	1	45.757,81	9.151,56
BELLO FRANCESCO ed Inerenti a titolo gratuito	Ripartizione Attività di Supporto istituzionale	3	23.083,65	
FESTINISE GIUSEPPE	Ripartizione Affari Generali	2	34.420,73	6.884,15
FORMICA GABRIELLA	Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico	1	45.757,81	9.151,56
FISCIANO FERDINANDO	Ripartizione Edilizia	1	45.757,81	9.151,56
PINTO MAURIZIO	Ripartizione Prevenzione e Protezione	1	45.757,81	9.151,56
TUFANO COLOMBA	Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo	1	45.757,81	9.151,56
MAIO ROSSELLA	Ripartizione Attività Contrattuale	2	34.420,73	6.884,15
BUTTA' ALESSANDRO	Ricerca e Terra Missione	2	34.420,73	6.884,15
DE SIMONE LUISA	Didattica e Docenza	2	34.420,73	6.884,15
CAMERLINGO CARLA	Organizzazione e Sviluppo	1	45.757,81	9.151,56
<b>TOTALE</b>			<b>457.987,59</b>	<b>91.597,52</b>

8.327,05
2.914,47

un bonus 35%

2.914,47  
91.511,98  
682.488,57 costo posizione e risultato 2021

IPOTETICO FONDO 2021  
467.137,98  
10.103,15  
160.283,27  
671.494,40  
833.370,24  
94.124,16

RISORSE STABILI FONDO DIRIGENTI  
1,7% su monte salari 2015  
economie 2020

86%  
15%

74.964,63 economie 2021

ALL. 4

ALLEGATO 4- dirigenti 2022\_aggiornamento solo parte fissa

Nominativo Dirigente	Struttura organizzativa	Fasce	Importo di retribuzione di posizione teorico a.l. (fredici mensilità)	Importo massimo teorico di retribuzione di risultato: 20% della retribuzione di posizione a.l. (attuale contratto integrativo)
TARFUTO MAURIZIO	Ripartizione Relazioni Studenti	1	45.757,81	9.151,56
BALSAMO PAOLA	Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentaria (cartacea e informatica)	1	45.757,81	9.151,56
BELLO FRANCESCO nel merito a titolo gratuito	Ripartizione Attività di Supporto (istituzionale)	3	23.083,65	
FESTINSE GIUSEPPE	Ripartizione Affari Generali	2	34.420,73	6.884,15
FORMICA GABRIELLA	Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico	1	45.757,81	9.151,56
FISCIANO FERDINANDO	Ripartizione Edilizia	1	45.757,81	9.151,56
PINTO MAURIZIO	Ripartizione Prevenzione e Protezione	1	45.757,81	9.151,56
TUFANO COLOMBA	Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo Contrattuale	1	45.757,81	9.151,56
MAIO ROSSELLA	Ripartizione Attività Contrattuale	2	34.420,73	6.884,15
BLITTA' ALESSANDRO	Ricerca e Terza Missione	2	34.420,73	6.884,15
DE SIMONE LUISA	Didattica e Docenza	2	34.420,73	6.884,15
CAMERLINGO CARLA	Organizzazione e Sviluppo	1	45.757,81	9.151,56
<b>TOTALE</b>			<b>457.987,59</b>	<b>91.597,52</b>

8.327,05
2.498,11

un bonus 30%

2.498,11  
94.065,63  
82.065,22

costo posizione e risultato 2022

162,74 economie 2022

IPOTETICO FONDO 2022  
467.137,96  
10.103,16  
74.994,63  
582.235,96

RISORSE STABILI FONDO DIRIGENTI  
1,7% su monte salari 2018  
economie 2021

85%  
16%

469.400,87  
82.836,58

## ALLEGATO 5

### GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI VERTICE DELL'ATENEO

La definizione della valutazione di ogni singola posizione di vertice dell'Ateneo sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

- complessità organizzativa, massimo punteggio **45**;
- responsabilità amministrative e gestionali assunte, massimo punteggio **50**;
- competenze professionali richieste, massimo punteggio **15**.

Il punteggio massimo complessivo attribuibile è punti 110.

Nell'ambito di ciascuno dei predetti criteri generali sono individuati uno o più fattori cui viene attribuito un punteggio, come di seguito specificato.

<b>Punteggio massimo</b> <b>complessità organizzativa</b>	<b>45</b>
<b>Fattori</b>	
Ampiezza del bacino di utenza	peso max <b>10</b>
Articolazioni interne della struttura e risorse umane assegnate	peso max <b>10</b>
Complessità dei processi gestiti	peso max <b>18</b>
Sedi distaccate (Per sedi distaccate si intendono uffici afferenti alla Ripartizione, ubicati in comuni diversi dalla sede della Ripartizione stessa)	peso max <b>02</b>
Livello di rapporti con le istituzioni nazionali e internazionali	peso max <b>05</b>
<b>Punteggio massimo</b> <b>Responsabilità amministrative e gestionali</b>	<b>50</b>
<b>Fattori</b>	
Grado di responsabilità connesso all'incarico	peso max <b>49</b>
Incarichi aggiuntivi connessi alla posizione dirigenziale implicanti elevata competenza	peso max <b>02</b>
<b>Punteggio massimo</b> <b>Competenze professionali richieste</b>	<b>15</b>



Nell'ambito dei punteggi sopra descritti il sistema parametrico verrà definito con i seguenti pesi:

### CRITERI DELLA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

a) Ampiezza del bacino di utenza: **Peso 10**

minimo 5

medio 7

alto 10.

b) Articolazioni interne della struttura e risorse umane assegnate: **Peso 10**

semplice: fino a 10 unità e comunque nel limite di due uffici, 5

media: almeno 3 uffici e da 11 a 20 unità, 7

complessa: oltre 3 uffici e da 21 unità e oltre, 10.

c) Complessità dei processi gestiti: **Peso 18**

minimo 5

medio 10

alto 18.

d) Sedi distaccate: **Peso 02**

Ripartizione con uffici senza sedi distaccate: 0

Ripartizione con un ufficio con sede distaccata: 1

Ripartizione con due o più uffici con sedi distaccate: 2

e) Livello di rapporti con le istituzioni nazionali e internazionali: **Peso 5**

minimo 1

medio 3

alto 5

### CRITERI DELLE RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVE E GESTIONALI

a) Grado di responsabilità connesso all'incarico: **Peso 49**

minimo da 1 a 25

medio da 26 a 35

alto da 36 a 49.

b) Incarichi aggiuntivi connessi alla posizione dirigenziale

implicanti elevata competenza

1 punto a incarico

### CRITERI COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE

**Peso fino ad un massimo di 15**

FATTORI DI ANALISI	n.r.	1	2	3	4	5
tecnico-scientifiche						
tecnologiche						
economiche						
giuridiche						
amministrative						
specifiche del ruolo (specificare)						

#### Legenda:

*n.r.* - fattore non richiesto per la posizione dirigenziale

1 - livello richiesto basso

2 - livello richiesto medio

3 - livello richiesto medio-alto

4 - livello richiesto alto

5 - livello richiesto massimo

In applicazione dei criteri/fattori/pesi sopra indicati, le dodici Ripartizioni dell'Ateneo saranno collocate nelle 3 fasce secondo la seguente tabella:

FASCE	PUNTI
FASCIA I	da 103 a 110
FASCIA II	da 95 a 102
FASCIA III	fino a 94