

23/03/2023
data34957
numero di protocolloU.P.T.A./U.P.E.F.
posizioneAl Collegio dei Revisori dei Conti
SEDE

**IPOTESI DI INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2022 E ANNO 2023
PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E 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 trasmettono (**allegati nn. 1 e 2**) a codesto Collegio le ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2022 e per l'anno 2023, relative al personale dirigente di seconda fascia dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, redatte a valle delle riunioni di contrattazione integrativa/confronto svoltesi nel corso dell'anno 2022 e nello scorcio di anno 2023, e sottoscritte in data 13.03.2023 dalla delegazione trattante di parte datoriale e dalle OO.SS. CISL SCUOLA, Federazione UIL SCUOLA RUA, Flc-CGIL e SNALS CONFESAL, Dirigentiscuola e Associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola – A.N.P., 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 delle ipotesi di contratto e al fine di contestualizzare le stesse, 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, l'art. 7 comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca (triennio 2016-2018), individua le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa: pertanto, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del suddetto CCNL, la presenti ipotesi di intesa regolamentano le sole materie elencate dal su citato art. 7, comma 1.

Si rammenta, inoltre, che:

- **per l'anno 2022**, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 37 del 29/04/2022 (**allegato n. 3**) e per il quale codesto Collegio, con verbale n.13 del 11/05/2022, ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia, ammonta ad € **593.491,54**, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione, di cui € 474.793,23 (pari all' 80% dell'importo complessivo del Fondo) finalizzati al finanziamento della retribuzione di posizione (parte fissa e variabile), mentre l'importo di € 118.698,31 (pari al 20% dell'importo complessivo del Fondo) destinato alla retribuzione di risultato;
- **per l'anno 2023**, il predetto Fondo, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 173 del 21/02/2023 (**allegato n. 4**) e certificato da codesto Collegio con verbale n.21 del 23/02/2023, che ha attestato il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia, ammonta ad € **566.596,03**, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione, ed è così suddiviso: € 424.947,02 (pari al 75 % dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) ed € 141.649,01 (pari al 25% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di risultato.

Per quanto attiene alla vigenza delle ipotesi, si precisa che la scelta di contrattare per singole annualità, si giustifica alla luce dello svolgimento delle trattative, a livello nazionale, per la sottoscrizione del CCNL per il triennio 2019-2021. Per l'anno 2022, in particolare, tale scelta deriva, oltre che dalla appena esposta motivazione, anche dalla cessazione di un dirigente e del collocamento in aspettativa di altri due dirigenti; tali eventi hanno, evidentemente, reso necessario attuare un riassetto dell'Amministrazione Centrale, poi disposto con decreto del D.G. n. 162 del 21.02.2023.

Tanto premesso, si rappresenta, per **l'anno 2022:**

- che l'Amministrazione Centrale dell'Ateneo, a valle del riassetto di cui al Decreto dell'allora Direttore Generale n. 1007/2018 e delle modifiche successivamente apportate a seguito del collocamento in aspettativa di un dirigente, risultava articolata nelle seguenti posizioni di vertice, corrispondenti alle fasce retributive esplicitate a lato di ognuna:

1	Ripartizione Relazione Studenti (I fascia)
2	Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico (I fascia)
3	Ripartizione Attività contrattuale (II fascia)
4	Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo (I fascia)
5	Ripartizione Edilizia (I fascia)
6	Ripartizione Prevenzione e Protezione (I fascia)
7	Ripartizione Ricerca e Terza Missione (I fascia) <i>ad interim e a titolo gratuito al Direttore Generale</i>
8	Ripartizione Didattica e Docenza (II fascia)
9	Ripartizione Affari Generali (I fascia)
10	Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentale (I fascia)
11	Ripartizione Organizzazione e Sviluppo (I fascia)

- che gli incarichi connessi alle predette posizioni di vertice, in scadenza al 05.11.2021, sono stati prorogati con Decreti del Direttore Generale n. 855 del 04.11.2021, n. 313 del 30.03.2022 e n. 430 del 29.04.2022 sino al 31.12.2022;

- che le fasce retributive connesse ai predetti incarichi, per l'anno 2022, risultavano così determinate, in virtù della delibera del Consiglio di Amministrazione n. 72 del 27.11.2019:

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

- che, a decorrere dal 29.08.2022, il Dirigente della Ripartizione Edilizia è stato collocato in aspettativa e l'incarico lasciato vacante è stato affidato, *ad interim*, al Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione. Pertanto, allo stesso, è stato attribuito, nell'ambito della retribuzione di risultato, previa assegnazione degli obiettivi scaturenti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) di Ateneo per l'anno 2022, nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e nei limiti del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia certificato per il medesimo anno, l'ulteriore importo aggiuntivo, pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito.

Per **l'anno 2023**, occorre, invece, distinguere il periodo decorrente dal 01.01.2023 al 28.02.2023 da quello decorrente dal 01.03.2023 al 31.12.2023.

Con riferimento al primo periodo (**01.01.2023-28.02.2023**), si evidenzia che:

- con Decreto del Direttore Generale n. 1279 del 29.12.2022, sono stati prorogati, a decorrere dal 01.01.2023 e sino al 28.02.2023, gli incarichi già in essere in Ateneo nell'anno 2022, come dettagliatamente sopra indicati, ivi incluso l'incarico conferito ad interim di Capo della Ripartizione Prevenzione e Protezione e ad eccezione dell'incarico di Capo della Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentale;
- tale ultimo incarico, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, a decorrere dal 01.01.2023, del Dirigente cui lo stesso era affidato, è stato conferito, ad interim, sino al 28.02.2023, al Dirigente della Ripartizione Affari Generali. Pertanto, a tale Dirigente deve essere riconosciuto, nell'ambito della retribuzione di risultato, previa assegnazione degli obiettivi scaturenti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) di Ateneo per il triennio 2023-2025, nel rispetto del Sistema di Misurazione

e Valutazione della Performance e nei limiti del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia certificato per l'anno 2023, l'ulteriore importo aggiuntivo, secondo la percentuale stabilita dal Contratto Collettivo Integrativo vigente nell'anno di riferimento (pari al 25%, come da Ipotesi allegata per l'anno 2023), rapportato al periodo 01.01.2023-28.02.2023.

Con riferimento al **secondo periodo dell'anno 2023**, si rammenta che in virtù del Decreto del Direttore Generale n. 162 del 21.02.2023, l'Amministrazione Centrale dell'Ateneo, a decorrere dal **01.03.2023**, risulta organizzata nelle seguenti dieci Aree di Vertice:

	AREE DI VERTICE
1	Area Didattica e Servizi agli Studenti
2	Area Risorse Umane
3	Area Attività contrattuale
4	Area Bilancio e Finanza
5	Area Edilizia
6	Area Prevenzione e Protezione
7	Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione
8	Area Affari Generali e Gestione Documentale (Cartacea ed Informatica)
9	Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici
10	Area Organizzazione e Sviluppo

Alla luce di tale riassetto, si è reso, inoltre, necessario rideterminare le fasce retributive, con decorrenza dal **01.03.2023**, nella misura di seguito indicata:

I fascia € 46.134,81, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 33.569,70;

II fascia € 34.717,61, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 22.152,50;

III fascia € 23.300,41, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 10.735,30.

Tali fasce, approvate dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 21.02.2023, con delibera n. 246 (**allegato n. 5**), trovano copertura nel **Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente anno 2023** nonché delle previsioni effettuate dall'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, a legislazione invariata, fino all'anno 2025 (**allegati da n. 6 a n. 8**).

Circa, invece, la graduazione delle sopra elencate dieci aree di vertice, ai fini dell'inserimento in una delle tre distinte fasce retributive, si rappresenta che, all'esito del confronto avvenuto con le OO.SS., nel rispetto di quanto previsto dai sopracitati artt. 4, comma 4 (informativa preventiva), e 5, commi 2 e 3, lett. a (confronto eventuale) del CCNL sottoscritto l'8.07.2019, il Direttore Generale, in virtù del mandato conferitogli con la predetta delibera del C.d.A., con proprio decreto n. 295 del 22.03.2023 (**allegato n. 9**), ha provveduto a riformulare i sopra esposti criteri di graduazione come da scheda allegata al predetto decreto, e, quindi, in attuazione dei criteri, fattori e pesi ivi specificati, a redigere n. 10 schede di sintesi, anch'esse allegate al provvedimento, per ciascuna delle nuove Aree di vertice, dalle quali si evince che tutte le Aree, istituite a decorrere dal 01.03.2023, si collocano in prima fascia.

Si rappresenta, inoltre, che a valle del predetto riassetto, con distinti provvedimenti del Direttore Generale sono stati conferiti, a decorrere dal **01.03.2023** e con durata triennale, n. 9 incarichi dirigenziali riferiti alle predette dieci aree di vertice, di cui uno *ad interim* (Area Prevenzione e Protezione). Con la medesima decorrenza, inoltre, con Decreto del Direttore Generale Vicario, è stato conferito al Direttore Generale, *ad interim* e a titolo gratuito, l'incarico di Capo dell'Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione.

Per completezza istruttoria, inoltre, si ricorda, infine, 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 pubblica e dalle rappresentanze dei dipendenti (OO.SS. e RSU), siano essi di tipo normativo, di tipo economico oppure contratti stralcio su specifiche materie.

In attuazione della suindicata circolare, quindi, sono state elaborate le seguenti relazioni, relative agli anni 2022 e 2023.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA- IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2022**MODULO 1****ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED
AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE**

Data di sottoscrizione	13 marzo 2023
Periodo temporale di vigenza	L'ipotesi di contratto collettivo integrativo anno 2022 ha vigenza dal 01.01.2022 al 31.12.2022. La scelta di regolamentare un solo anno si giustifica in quanto, com'è noto, sono ancora in corso i tavoli nazionali per la sottoscrizione del nuovo contratto per il triennio 2019-2021, nonché in considerazione della previsione del riassetto dell'Amministrazione Centrale (realizzato nell'anno 2023), a seguito della cessazione di un dirigente e del collocamento in aspettativa di altri due dirigenti.
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: -Prof. Lorenzo Zoppoli, Delegato del Rettore; -Dott. Alessandro Buttà, Direttore Generale; -Dott.ssa Fabiana Cardito, Capo dell'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo; - Dott.ssa Maria Bervicato, cat. D, area amministrativa-gestionale, con funzione di segretario verbalizzante; (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 75 del 29.09.2021, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1 e 4 del citato CCNL 08.07.2019).
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL SCUOLA, Federazione UIL SCUOLA RUA, Flc-CGIL, SNALS CONFESAL, Dirigentiscuola e Associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola – A.N.P..
	Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL SCUOLA, Federazione UIL SCUOLA RUA, Flc-CGIL, SNALS CONFESAL, Dirigentiscuola e Associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola – A.N.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	- Art.1 Campo di applicazione e validità - Art. 2 Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato - Art. 3 Retribuzione di risultato - Art. 4 Differenziazione della retribuzione di risultato - Art. 5 Sostituzioni del dirigente - Art. 6 Disposizioni finali

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Con verbale n.13 del 11/05/2022, codesto Collegio ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 37 del 29/04/2022.
	Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Ai sensi dell'art 9 bis, comma 2, del D.Lgs 33/2013 e ss.mm.ii., la presente relazione, unitamente all'accordo 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.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- È stato adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Ateneo (P.I.A.O.) per il triennio 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.06.2022 con delibera n. 82. - La relazione del Direttore Generale sulla performance per l'anno 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.06.2022 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo con verbale n. 8 del 30 giugno 2022.
Eventuali osservazioni		

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 6 articoli che disciplinano alcune delle materie espressamente demandate alla contrattazione decentrata dall'art. 7, comma 1 del CCNL area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, del 08.07.2019.

In particolare, essendo il contratto stato sottoscritto oltre l'anno di vigenza, le parti non hanno potuto che darsi atto di quanto effettivamente si è verificato nell'anno 2022.

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 2022 al 31 dicembre 2022, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL dell'area Istruzione e Ricerca per il personale dirigenziale.

Esso regola solo gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal C.C.N.L. nazionale alla contrattazione collettiva integrativa.

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

Esso riporta come pari ad **593.491,54**, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione l'ammontare, per l'anno 2022, del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di

seconda fascia, di cui € **474.793,23** (pari all' 80% dell'importo complessivo del Fondo) è finalizzato al finanziamento della retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) e l'importo di € **118.698,31** (pari al 20% dell'importo complessivo del Fondo) è destinato alla retribuzione di risultato, compreso il premio di cui al successivo articolo 4.

L'articolo 3 è rubricato retribuzione di risultato.

Esso, in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali, fissa per la retribuzione di risultato anno 2022, la percentuale del 20% del valore annuo lordo della retribuzione di posizione in atto percepita dal singolo Dirigente.

Stabilisce, altresì, che la stessa è erogata nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo vigente per l'anno 2022 ed in coerenza dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Ateneo (P.I.A.O.) 2022-2024.

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 un'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 al dirigente che consegue la valutazione più elevata, in base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (SMVP) vigente nell'anno 2022, e la cui scelta è demandata al Direttore Generale nel rispetto del predetto Sistema.

Circa l'ammontare del predetto premio, esso è quantificato, per l'anno 2022, in € 2.626,10, pari al 30% del valore medio pro-capite delle risorse teoricamente liquidate a titolo di retribuzione di risultato.

L'articolo 5 disciplina l'ipotesi di sostituzione del dirigente.

Le parti hanno preso atto che nel corso dell'anno 2022, e, precisamente, a decorrere dal 29.08.2022, a seguito del collocamento in aspettativa di un Dirigente, si è provveduto ad affidare ad altro Dirigente un incarico dirigenziale ad interim della posizione di vertice lasciata scoperta.

Per tale incarico ad interim, nell'ambito della retribuzione di risultato – previa positiva valutazione dei risultati conseguiti nel rispetto degli obiettivi assegnati e del modello di valutazione in essere nel predetto anno – è stato fissato l'ulteriore importo annuo lordo pari al 25% della retribuzione di posizione a.l. per tredici mensilità dell'incarico lasciato scoperto e ricoperto, ad interim, dall'altro Dirigente, in applicazione dell'art. 27 del CCNL relativo al personale dell'area dirigenziale VII del 05.03.2008.

L'articolo 6 contiene le disposizioni finali.

Esso, in particolare, statuisce che, per quanto non previsto nel predetto contratto integrativo, si rinvia alle vigenti disposizioni di legge, a quelle dei vigenti CC.CC.NN.LL. relativi al personale dirigente dell'Università e allo Statuto di Ateneo.

Inoltre, prevede che, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL dell'area Istruzione e ricerca o comunque di modifiche del quadro normativo di riferimento che abbiano 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 del medesimo contratto, apportando le necessarie modifiche e/o integrazioni.

* * * * *

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Con nota prot. 53562 del 05.05.2022 è stata trasmessa a codesto Collegio la relazione di accompagnamento al *“Provvedimento di costituzione, per l'anno 2022, del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area dirigenziale istruzione e ricerca del 08.07.2019”*. 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 2022

III.1 Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 37 del 29/04/2022 si è provveduto alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2022 per il quale codesto Collegio, con verbale n. 13 del 11/05/2022, ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

Pertanto, per l'anno 2022, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia ammonta ad € **593.491,54**, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione, secondo lo schema A, allegato alla predetta delibera.

Il predetto Fondo è stato costituito partendo dall'importo del Fondo Anno 2021, pari a Euro 636.876,44, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 15.07.2021 e per il quale codesto Collegio, con verbale n. del 30.07.2021, ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

Corre l'obbligo di precisare che il suddetto importo del Fondo Anno 2021 (pari a Euro 636.876,44) era 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”*.

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

Le risorse fisse totali sono pari a Euro 260.718.59.

a) **risorse fisse, pari ad Euro 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 Euro 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
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E DI STABILITA'	250.615,44

b) **Risorse fisse pari ad Euro 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, come comunicato dall'Ufficio Stipendi con nota Protocollo Generale n. 104322 del 17.10.2019.

Corre l'obbligo di precisare che la sopra indicata somma di Euro 10.103,15, relativa all'incremento di cui all'art. 47, comma 2, CCNL Area Istruzione e Ricerca dell'08.07.2019, è da considerare non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2, d. lgs. 75/2017.

Tanto in virtù dell'art. 11 del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge n. 12 dell'11 febbraio 2019, emanato in funzione di interpretazione autentica del predetto art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017, che testualmente recita: *"1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23. 2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche con riferimento alle assunzioni effettuate utilizzando, anche per quanto riguarda il trattamento accessorio, le risorse di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo n. 75 del 2017"*.

Ciò appare in linea anche con il contenuto della delibera della Corte dei Conti n. 19/SEZAUT/2018/QMIG che, enunciando un principio di diritto nell'esercizio della propria funzione nomofilattica, giunge alla conclusione che *"Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017"*.

III.1.2 – Sezione II Risorse variabili

Le risorse variabili totali sono pari a Euro 526.483.41 di cui:

- a) **risorse variabili, pari ad Euro 410.233,00, soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017**
- Per Euro 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 ad Euro 36.151,98, e Lire 45.000.000 per i Dirigenti, pari ad Euro 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 Euro 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
TOTALE RISORSE VARIABILI	410.233,00

In riferimento alle suddette risorse:

1) per l'importo di € 164.842,44 si rinvia in toto alla nota prot. n. 100600 del 14.9.2011, inoltrata al Collegio dei Revisori protempore, che riporta il quadro normativo di riferimento (art. 38, comma 2 del CCNL del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle PPAA ricomprese nel comparto del personale delle Università quadriennio normativo 94/97, biennio economico 94/95, sottoscritto in data 5.2.1997) e un prospetto riepilogativo di dettaglio in virtù del quale il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 41 del 9.12.1996, determinò la quantificazione di dette risorse ulteriori, rispetto alle risorse storiche. Per completezza istruttoria si allega la dotazione organica provvisoria dei dirigenti di II fascia al 31 dicembre 2002 (giusto decreto del Direttore Amministrativo n. 488 del 2 aprile 2003) e la dotazione organica definitiva al 29 settembre 2002, pari a n. 12 unità;

2) con riferimento all'importo di € 245.390,56 si rinvia al medesimo allegato 1 sopracitato che riporta il quadro normativo di riferimento (art. 3, comma 3, del CCNL quadriennio 98/2001 biennio economico 98/99 personale dirigente AREA1 sottoscritto in data 5/04/2001) e un prospetto riepilogativo di dettaglio in virtù del quale il Consiglio di Amministrazione, con delibera del n. 5 del 22.1.2002, determinò la quantificazione delle predette ulteriori risorse.

Si precisa inoltre che le motivazioni sottese alle sopracitate delibere del Consiglio di Amministrazione permanevano all'atto dell'adozione del Fondo in questione per le motivazioni di seguito illustrate:

- l'Ateneo Federiciano si colloca nella I fascia di complessità degli Atenei italiani, in conformità ai criteri e parametri che determinano il trattamento economico spettante ai Direttori Generali delle Università e fissati dai decreti interministeriali del 23 maggio 2001, n. 315 del 21 luglio 2011 e, da ultimo, il n. 194 del 30 marzo 2017;
- il Piano Integrato di attività e organizzazione 2022-2024, prevede un paragrafo denominato "Obiettivi organizzativi trasversali", che individua e riassume le azioni di miglioramento continuo che l'Ateneo intende promuovere e che coinvolgono tutto il personale tecnico-amministrativo, avendo un impatto su tutta l'organizzazione dell'Ateneo.
- la notoria emergenza sanitaria da COVID 19 ha determinato la necessità, per l'Ateneo, di avviare una capillare riorganizzazione dei propri servizi al fine di continuare ad assicurare gli stessi in modalità a distanza, senza soluzione di continuità, a tutta la comunità accademica. Tale processo di riorganizzazione ha, poi, trovato sbocco nel Piano Organizzativo di Lavoro Agile di Ateneo 2021-2023 ed è stato oggetto di implementazione tramite la mappatura dei servizi a distanza delle strutture di Ateneo che confluiranno nel Piano Integrato di attività e organizzazione 2022-2024.

b) Risorse variabili, pari a Euro 116.250,41 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 2022, ha inteso far confluire nello stesso le ulteriori risorse variabili cui alle disposizioni contrattuali sotto riportate che, in linea con i consolidati orientamenti della Corte dei Conti in merito sia agli incentivi tecnici sia alle liquidazioni per sentenze favorevoli all'ente ex R.D. 1578/1933 e con gli elementi desumibili dalla circolare relativa al conto annuale 2020 (cfr. circolare MEF n. 18 del 28.06.2021 pag. 164-168), sono da considerarsi *extra* limite e, pertanto, non soggette al taglio di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

In particolare, nella sopra citata circolare è precisato che *“il controllo pone a confronto, distintamente per ciascuna macro-categoria di personale rilevata [...] quanto dichiarato nelle diverse voci elementari della tabella 15 che, per indicazione normativa o giurisprudenziale (a titolo esemplificativo deliberazioni della Corte dei Conti nelle sue diverse articolazioni), nonché degli orientamenti desunti da pareri resi dalla Ragioneria generale dello Stato, in ultimo ed in particolare con riferimento alla nota prot. 257831 del 18 dicembre 2018 resa alla Regione Lombardia, si ritiene non sia soggetto alla verifica del limite (es. somme non utilizzate fondi anno precedente, incentivi per le funzioni tecniche, incentivi ai professionisti legali eccetera)”*.

Pertanto, appare opportuno richiamare il summenzionato parere della Ragioneria Generale di Stato prot. 257831 del 18.12.2018 in cui, tra l'altro, si legge: *“si forniscono le seguenti indicazioni, anche alla luce dei criteri interpretativi ed attuativi già formulati con riferimento alle precedenti analoghe disposizioni di contenimento della spesa, nonché di quelli conseguenti agli apporti giurisprudenziali intervenuti sulla materia in esame, in ordine alle tipologie di risorse finanziarie che si ritiene possano essere appostate nei fondi per il trattamento accessorio del personale, anche dirigenziale, in deroga al limite previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017. Preliminarmente, si ricorda che la relazione tecnica relativa all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 indica esplicitamente che restano escluse dal predetto limite le risorse non utilizzate derivanti dal fondo dell'anno precedente (...), i compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'amministrazione con vittoria di spese, le risorse conto terzi individuale e conto terzi collettivo, in particolare in relazione fondi dell'Unione europea e le economie aggiuntive effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del decreto legge n. 98/2011. Ciò posto, si riassumono di seguito le tipologie di risorse finanziarie che si ritiene possano essere escluse dalle predette limitazioni, con riferimento al comparto Regioni ed autonomie locali, ed i correlati riferimenti interpretativi formulati da questo dicastero e dalla magistratura contabile:*

I. risorse non utilizzate derivanti dal fondo dell'anno precedente, come indicato nelle relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017;

[...]

III. incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, come indicato anche dalla Corte dei Conti - Sezione delle autonomie con deliberazione n. 6/2018;

IV. compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'amministrazione e derivanti da condanna alle spese della controparte, di cui all'art. 9, del decreto legge n. 90/2014, come indicato anche dalla Corte dei Conti - Sezioni riunite in sede di controllo con deliberazione n. 51/2011, e nelle relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017;

[...]

VI. sponsorizzazioni, accordi di collaborazione e conto terzi di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997,

[...];

[...]

XII. le risorse dei rinnovi CCNL destinate ai Fondi per il trattamento economico accessorio del personale, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, come indicato anche dalla Corte dei Conti - Sezione delle autonomie con deliberazione n. 19/2018”.

Quanto esposto trova estrinsecazione nelle seguenti disposizioni contrattuali:

- 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”.

Ciò premesso, tenuto conto delle somme comunicate, giusta e-mail dell’Ufficio Stipendi del 25.03.2022 quanto agli importi da detrarre ai sensi dell’art. 71, co. 1 e 5, L. 133/2008 relativamente all’anno 2021, nonché delle economie relative agli anni 2019 e 2020 (essendo i Fondi per gli anni 2020 e 2021 stati costituiti facendo riferimento al massimo teorico delle retribuzioni di risultato attribuibili, non essendo ancora definite, all’epoca di costituzione dei predetti Fondi, le procedure di valutazione del personale dirigente per gli anni 2019 e 2020) e nelle more della effettiva quantificazione delle economie anno 2021 – essendo in fase di definizione la valutazione del personale dirigente dell’Ateneo, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato Anno 2021 (economie, pertanto, da calcolarsi sul massimo teorico della retribuzione di risultato, corrispondente al 20% della retribuzione di posizione) – è stato elaborato il seguente prospetto:

INTEGRAZIONE ECONOMIE ANNO 2019 (RICALCOLO SULLA BASE DEL RISULTATO EFFETTIVAMENTE CORRISPONTO) 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 (A)	3.624,96
INTEGRAZIONE ECONOMIE ANNO 2020 (RICALCOLO SULLA BASE DEL RISULTATO EFFETTIVAMENTE CORRISPONTO) 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)	2.300,80
ECONOMIE ANNO 2021 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 (C)	110.494,87
IMPORTI DA DETRARRE AI SENSI DELL’ ART. 71, CO. 1 E 5, L. 133/2008 (D)	170,22
ECONOMIE 2020 AL NETTO DEGLI IMPORTI DA DETRARRE AI SENSI DELL’ ART. 71, CO. 1 E 5, L. 133/2008 (E=A+B+C-D)	110.324,65
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL’ART.23, COMMA 2, DEL D.LGS.75/2017 (F=A+ B+E)	116.250,41

III.1.3 Sezione III Decurtazione del Fondo

Come sopra detto, l’importo del Fondo per l’**Anno 2022** 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. Quest’ultimo, pari ad Euro 467.137,98, era 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 IN MISURA PROPORZIONALE ALLA 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 2022	IMPORTO
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (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 2022, al suddetto importo di Euro **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 e-mail del 06.07.2021, per un importo di Euro 10.103,15;

- le risorse variabili, non soggette al limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, per un ammontare di Euro 116.250,41 composte come indicato nel prospetto precedentemente riportato.

Totale fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle voci precedenti: Euro **593.491,54**.

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 effettivamente liquidati al personale dirigente nell'anno 2022 per la retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile, per un totale complessivo pari ad Euro **418.095,69**, come di seguito dettagliati. Tali importi tengono conto degli incarichi effettivamente in essere nell'anno 2022, considerando il collocamento in aspettativa di un dirigente a decorrere dal 29.08.2022 (la cui Ripartizione rientrava nella I fascia di graduazione) e l'incarico, conferito ad interim e a titolo gratuito,

al Direttore Generale per la Ripartizione Ricerca e Terza Missione (rientrante nella I Fascia di graduazione delle posizioni di vertice).

PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA		
Fasce di retribuzione	Numero aventi diritto	Importo complessivo liquidato (per 13 mensilità)
Fascia I	8	€ 349.366,26
Fascia II	2	€ 68.729,43
Fascia III	-	-----
Totale anno 2022	10	€ 418.095,69

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 2022 è pari ad € 593.491,54 al netto degli oneri a carico dell'amministrazione, di cui € 474.793,23 (pari al 80% dell'importo complessivo del fondo) sono stati destinati alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) ed € 118.698,31 (pari al 20% dell'importo complessivo del fondo) sono destinati alla retribuzione di risultato teoricamente liquidata, come disciplinata dagli artt. 2 e 3 della ipotesi di contratto, comprensiva sia del premio – pari ad € 2.626,10 per l'anno 2022- regolato dall'art.4 dell'ipotesi medesima sia dell'importo aggiuntivo pari al 25% della retribuzione di risultato per l'incarico *ad interim* conferito al Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

L'importo di € 85.232,99 pari alle economie teoriche anno 2022 - date quale differenziale tra il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2022, e la somma dell'importo effettivamente liquidato della retribuzione di posizione, pari a € 418.095,69, e dell'importo teorico liquidabile della retribuzione di risultato, pari a € 90.162,86– non costituiscono oggetto di regolazione da parte dell'ipotesi di CCI 2022 allegata.

Siffatta scelta si giustifica, 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, per gli anni a venire, oggetto di regolamentazione in ulteriori contratti integrativi, la capienza delle risorse del fondo medesimo. Tali economie, pertanto, sono confluite nel Fondo anno 2023 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 173 del 21/02/2023 e certificato da codesto Collegio con verbale n. 21 del 23/02/2023, che ha attestato il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

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.
 - € 418.095,69 (pari al 70% 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.
 - € 90.162,86 (pari al 15% 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

- € 85.232,99, pari alle economie teoriche anno 2022.

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 ad € 593.491,54.

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

L'importo del Fondo per l'Anno 2022, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 37 del 29/04/2022 e per il quale codesto Collegio, con verbale n.13 del 11/05/2022, ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia, 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

<u>Schema generale, meramente ricognitivo, riassuntivo e di confronto</u>	anno 2021	anno 2022
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)	€ 169.738,46	€ 116.250,41
TOTALE FONDO (E=A+D)	€ 636.876,44	€ 593.491,54

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 programmatica della gestione

Si evidenzia che, ai fini del rispetto dei limiti di spesa, già la nota illustrativa al Bilancio di Previsione Unico di Ateneo Annuale Autorizzatorio per l’esercizio contabile 2022, 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 rispetto del limite di spesa del fondo dell’anno precedente è stato rispettato come risulta dal Bilancio Unico di Ateneo d’esercizio 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.35 nell’adunanza del 27/07/2022.

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 € 593.491,54, oltre oneri pari a € 227.782,05, per un totale di € 821.273,59 trova copertura finanziaria a valere sul fondo CG.02.21.01.02.02 Fondo arretrati di anni precedenti ai dirigenti a tempo indeterminato.

**Il Capo dell’Ufficio Personale
Tecnico Amministrativo**
f.to Dott.ssa Fabiana CARDITO

**Il Capo dell’Ufficio
Programmazione Economico
Finanziaria**
f.to Dott.ssa Maria Rosaria PETRAGLIA

Il Direttore Generale
f.to Alessandro BUTTA’

RELAZIONE ILLUSTRATIVA- IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2023**MODULO 1****ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED
AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE**

Data di sottoscrizione	13 marzo 2023
Periodo temporale di vigenza	L'ipotesi di contratto collettivo integrativo anno 2023 ha vigenza dal 01.01.2023 al 31.12.2023. La scelta di regolamentare un solo anno si giustifica in quanto, com'è noto, sono ancora in corso i tavoli nazionali per la sottoscrizione del nuovo contratto per il triennio 2019-2021.
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: -Prof. Lorenzo Zoppoli, Delegato del Rettore; -Dott. Alessandro Buttà, Direttore Generale; -Dott.ssa Fabiana Cardito, Capo dell'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo; - Dott.ssa Maria Bervicato, cat. D, area amministrativa-gestionale, con funzione di segretario verbalizzante (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 75 del 29.09.2021, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1 e 4 del citato CCNL 08.07.2019).
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL SCUOLA, Federazione UIL SCUOLA RUA, Flc-CGIL, SNALS CONFSAL, Dirigentiscuola e Associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola – A.N.P.
	Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL SCUOLA, Federazione UIL SCUOLA RUA, Flc-CGIL, SNALS CONFSAL, Dirigentiscuola e Associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola – A.N.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	- Art.1 Campo di applicazione e validità - Art. 2 Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato - Art. 3 Retribuzione di risultato - Art. 4 Differenziazione della retribuzione di risultato - Art. 5 Incarichi aggiuntivi - Art. 6 Sostituzioni del dirigente - Art. 7 Servizi pubblici essenziali - Art. 8 Disposizione finale

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Con verbale n. 21 del 23/02/2023 codesto Collegio ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 173 del 21/02/2023.
	Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Ai sensi dell'art 9 bis, comma 2, del D.Lgs 33/2013 e ss.mm.ii., la presente relazione, unitamente all'accordo 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.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- È stato adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Ateneo (P.I.A.O.) per il triennio 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.06.2022 con delibera n. 82, in corso di aggiornamento, nei termini stabiliti dalla legge, per il triennio 2023-2025. - La relazione del Direttore Generale sulla performance per l'anno 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.06.2022 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo con verbale n. 8 del 30 giugno 2022.
Eventuali osservazioni		

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 2023 al 31 dicembre 2023, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL dell'area Istruzione e Ricerca per il personale dirigenziale.

Esso regola solo gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal C.C.N.L. nazionale alla contrattazione collettiva integrativa. Sostituisce integralmente tutti i contratti collettivi precedenti i quali sono conseguentemente disapplicati a decorrere dall'1.1.2023 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

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

Esso riporta come pari ad € **566.596,03**, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione l'ammontare, per l'anno 2023, del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia, di cui € **424.947,02** (pari al 75% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) e € **141.649,01** (pari al 25% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di risultato, compreso il premio di cui al successivo articolo 4.

L'articolo 3 è rubricato retribuzione di risultato.

Esso, in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali, fissa per la retribuzione di risultato anno 2023, la percentuale del 30% del valore annuo lordo della retribuzione di posizione in atto percepita dal singolo Dirigente.

Stabilisce, altresì, che la stessa è erogata nel tempo vigente, solo a seguito di preventiva e tempestiva determinazione degli obiettivi operativi annuali/pluriennali, come risultanti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), 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 un'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 al dirigente che consegue la valutazione più elevata, in base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (SMVP) vigente nell'anno 2023, e la cui scelta è demandata al Direttore Generale nel rispetto del predetto Sistema.

Circa l'ammontare del predetto premio esso è quantificato, per l'anno 2023, nella percentuale del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a titolo di retribuzione di risultato.

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*. In applicazione dell'art. 27 del CCNL relativo al personale dell'area dirigenziale VII del 05.03.2008 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, statuisce che, per quanto non previsto nel predetto contratto integrativo, si rinvia alle vigenti disposizioni di legge, a quelle dei vigenti CC.CC.NN.LL. relativi al personale dirigente dell'Università e allo Statuto di Ateneo.

Inoltre, prevede che, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL dell'area Istruzione e ricerca o comunque di modifiche del quadro normativo di riferimento che abbiano 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 del medesimo contratto, apportando le necessarie modifiche e/o integrazioni.

* * * * *

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Con nota prot. 20522 del 16.02.2023 è stata trasmessa a codesto Collegio la relazione di accompagnamento al *“Provvedimento di costituzione, per l'anno 2023, del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area dirigenziale istruzione e ricerca del 08.07.2019”*. 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 2023

III.1 Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 173 del 21/02/2023 si è provveduto alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2023 per il quale codesto Collegio, con verbale n. 21 del 23/02/2023, ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

Pertanto, per l'anno 2023 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia ammonta ad € **566.596,03**, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione, secondo lo schema A, allegato alla predetta delibera.

Il predetto Fondo è stato costituito partendo dall'importo del Fondo Anno 2022, pari a Euro 593.491,54, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 37 del 29/04/2022 e per il quale codesto Collegio, con verbale n. 13 del 11/05/2022, ha rilevato agli atti il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia.

Corre l'obbligo di precisare che il suddetto importo del Fondo Anno 2022 (pari a Euro 593.491,54) era 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”*.

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

Le risorse fisse totali sono pari a Euro 260.718.59.

a) **risorse fisse, pari ad Euro 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 Euro 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
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E DI STABILITA'	250.615,44

b) **Risorse fisse pari ad Euro 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, come comunicato dall'Ufficio Stipendi con nota Protocollo Generale n. 104322 del 17.10.2019.

Corre l'obbligo di precisare che la sopra indicata somma di Euro 10.103,15, relativa all'incremento di cui all'art. 47, comma 2, CCNL Area Istruzione e Ricerca dell'08.07.2019, è da considerare non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2, d. lgs. 75/2017.

Tanto in virtù dell'art. 11 del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge n. 12 dell'11 febbraio 2019, emanato in funzione di interpretazione autentica del predetto art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017, che testualmente recita: *“1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23. 2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche con riferimento alle assunzioni effettuate utilizzando, anche per quanto riguarda il trattamento accessorio, le risorse di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo n. 75 del 2017”*.

Ciò appare in linea anche con il contenuto della delibera della Corte dei Conti n. 19/SEZAUT/2018/QMIG che, enunciando un principio di diritto nell'esercizio della propria funzione nomofilattica, giunge alla conclusione che *“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017”*.

III.1.2 – Sezione II Risorse variabili

Le risorse variabili totali sono pari a Euro 499.587,90 di cui:

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

- Per Euro 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 ad Euro 36.151,98, e Lire 45.000.000 per i Dirigenti, pari ad Euro 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 Euro 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
TOTALE RISORSE VARIABILI	410.233,00

In riferimento alle suddette risorse:

1) per l'importo di € 164.842,44 si rinvia in toto alla nota prot. n. 100600 del 14.9.2011, inoltrata al Collegio dei Revisori protempore, che riporta il quadro normativo di riferimento (art. 38, comma 2 del CCNL del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle PPAA ricomprese nel comparto del personale delle Università quadriennio normativo 94/97, biennio economico 94/95, sottoscritto in data 5.2.1997) e un prospetto riepilogativo di dettaglio in virtù del quale il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 41 del 9.12.1996, determinò la quantificazione di dette risorse ulteriori, rispetto alle risorse storiche. Per completezza istruttoria si allega la dotazione organica provvisoria dei dirigenti di II fascia al 31 dicembre 2002 (giusto decreto del Direttore Amministrativo n. 488 del 2 aprile 2003) e la dotazione organica definitiva al 29 settembre 2002, pari a n. 12 unità;

2) con riferimento all'importo di € 245.390,56 si rinvia al medesimo allegato 1 sopracitato che riporta il quadro normativo di riferimento (art. 3, comma 3, del CCNL quadriennio 98/2001 biennio economico 98/99 personale dirigente AREA1 sottoscritto in data 5/04/2001) e un prospetto riepilogativo di dettaglio in virtù del quale il Consiglio di Amministrazione, con delibera del n. 5 del 22.1.2002, determinò la quantificazione delle predette ulteriori risorse.

Si precisa inoltre che le motivazioni sottese alle sopracitate delibere del Consiglio di Amministrazione permanevano all'atto dell'adozione del Fondo in questione per le motivazioni di seguito illustrate:

- l'Ateneo Federiciano si colloca nella I fascia di complessità degli Atenei italiani, in conformità ai criteri e parametri che determinano il trattamento economico spettante ai Direttori Generali delle Università e fissati dai decreti interministeriali del 23 maggio 2001, n. 315 del 21 luglio 2011 e, da ultimo, il n. 194 del 30 marzo 2017;
- il Piano Integrato di attività e organizzazione, da approvare entro il termine del 31.03.2023 – giusto comunicato del 17.01.2023, pubblicato in data 25.01.2023 sul sito ufficiale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione – individua e riassume le azioni di miglioramento continuo che l'Ateneo intende promuovere e che coinvolgono tutto il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale, avendo un impatto su tutta l'organizzazione dell'Ateneo;
- rispetto al 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), alla data del 01.01.2023 ne risultano in servizio 8, in quanto: n. 3 in aspettativa per lo svolgimento di altro incarico (n. 2 per incarico di Direttore Generale presso altre Amministrazioni e n. 1 per incarico di Direttore Generale presso questo Ateneo) e n. 1 collocato in quiescenza a decorrere dalla medesima data del 01.01.2023;

- i dirigenti predetti saranno diffusamente coinvolti nell'attuazione di azioni di miglioramento organizzativo pianificate per l'anno 2023, nel breve e lungo periodo che riguardano l'Amministrazione Centrale e i Dipartimenti Universitari per poi svilupparsi negli anni seguenti anche sulle restanti strutture dell'Ateneo (Centri, Scuole, Biblioteche di Area).

b) Risorse variabili, pari a Euro 116.250,41 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 2023, ha inteso far confluire nello stesso le ulteriori risorse variabili previste dalle disposizioni legislative e contrattuali che, in linea con i consolidati orientamenti della Corte dei Conti e con gli elementi desumibili dalla circolare relativa al conto annuale 2020, sono da considerarsi *extra limite* e, pertanto, non soggette al taglio di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

In particolare, nella sopra citata circolare è precisato che *“il controllo pone a confronto, distintamente per ciascuna macro-categoria di personale rilevata [...] quanto dichiarato nelle diverse voci elementari della tabella 15 che, per indicazione normativa o giurisprudenziale (a titolo esemplificativo deliberazioni della Corte dei Conti nelle sue diverse articolazioni), nonché degli orientamenti desunti da pareri resi dalla Ragioneria generale dello Stato, in ultimo ed in particolare con riferimento alla nota prot. 257831 del 18 dicembre 2018 resa alla Regione Lombardia, si ritiene non sia soggetto alla verifica del limite (es. somme non utilizzate fondi anno precedente [...])”*.

Pertanto, appare opportuno richiamare il summenzionato parere della Ragioneria Generale di Stato prot. 257831 del 18.12.2018 in cui, tra l'altro, si legge: *“si forniscono le seguenti indicazioni, anche alla luce dei criteri interpretativi ed attuativi già formulati con riferimento alle precedenti analoghe disposizioni di contenimento della spesa, nonché di quelli conseguenti agli apporti giurisprudenziali intervenuti sulla materia in esame, in ordine alle tipologie di risorse finanziarie che si ritiene possano essere appostate nei fondi per il trattamento accessorio del personale, anche dirigenziale, in deroga al limite previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017. Preliminarmente, si ricorda che la relazione tecnica relativa all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 indica esplicitamente che restano escluse dal predetto limite le risorse non utilizzate derivanti dal fondo dell'anno precedente [...]. Ciò posto, si riassumono di seguito le tipologie di risorse finanziarie che si ritiene possano essere escluse dalle predette limitazioni, con riferimento al comparto Regioni ed autonomie locali, ed i correlati riferimenti interpretativi formulati da questo dicastero e dalla magistratura contabile:*

- I. *risorse non utilizzate derivanti dal fondo dell'anno precedente, come indicato nelle relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017 [...]*”

Quanto esposto trova estrinsecazione nelle 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”*.

Ciò premesso si riporta il seguente prospetto, elaborato 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 e non confluiti sinora in alcun Fondo;
- delle somme comunicate, giusta e-mail dell'Ufficio Stipendi del 07.02.2023, quanto agli importi da detrarre ai sensi dell'art. 71, co. 1 e 5, L. 133/2008 relativamente all'anno 2022;
- delle economie relative all'anno 2021 (essendo il Fondo per l'anno 2022 stato costituito facendo riferimento al massimo teorico delle retribuzioni di risultato attribuibili, non essendo ancora conclusa, all'epoca di costituzione del predetto Fondo, la procedura di valutazione del personale dirigente per l'anno 2021);
- e nelle more della effettiva quantificazione, delle economie anno 2022 – essendo in fase di definizione la valutazione del personale dirigente dell'Ateneo, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato Anno 2022 (economie, pertanto, da calcolarsi su un massimo teorico della retribuzione di risultato corrispondente al 20% della retribuzione di posizione, non essendo tra l'altro ancora stato sottoscritto il CCI relativo alla predetta annualità):

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 (A)	364,93
INTEGRAZIONE ECONOMIE ANNO 2021 (RICALCOLO SULLA BASE DEL RISULTATO EFFETTIVAMENTE CORRISPOSTO) 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)	4.549,94
ECONOMIE ANNO 2022 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 (C)	85.232,99
IMPORTI DA DETRARRE AI SENSI DELL'ART. 71, CO. 1 E 5, L. 133/2008 (D)	792,96
ECONOMIE ANNO 2022 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 (E)=C-D al netto riduzioni art 71	84.440,03
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART.23, COMMA 2, DEL D.LGS.75/2017 (F=A+ B+E)	89.354,90

III.1.3 Sezione III Decurtazione del Fondo

Come sopra detto, l'importo del Fondo per l'**Anno 2023** 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. Quest'ultimo, pari ad Euro 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 IN MISURA PROPORZIONALE ALLA 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 2023	IMPORTO
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (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 2023, al suddetto importo di Euro **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 e-mail del 06.07.2021, per un importo di Euro **10.103,15**;

- le risorse variabili, non soggette al limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, per un ammontare di Euro **89.354,90** composte come indicato nel prospetto precedentemente riportato.

Totale fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle voci precedenti:
Euro **566.596,03**.

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, per un importo totale complessivo attualmente preventivabile, alla data del 31.12.2023, in un massimo teorico pari ad **Euro 364.786,79** (A+B), come di seguito dettagliato, calcolato tenendo conto sia degli incarichi conferiti fino al 28.02.2023 e sia di quelli conferiti, a valle del riassetto dell'Amministrazione Centrale, giusto Decreto del D.G. n. 162 del 21.02.2023, a decorrere dal 01.03.2023.

PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA dal 01.01.2023 al 28.02.2023		
Fasce di retribuzione	Numero aventi diritto	Importo complessivo teorico (su 13 mensilità)
Fascia I	6	€ 45.757,81
Fascia II	2	€ 11.473,58
Fascia III	-	-----
Totale 01.01.2023-28.02.2023 (A)	8	€ 57.231,39*

PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA dal 01.03.2023 al 31.12.2023		
Fasce di retribuzione	Numero aventi diritto	Importo complessivo teorico (su 13 mensilità)
Fascia I	8	€ 307.565,40
Fascia II	-	
Fascia III	-	-----
Totale 01.03.2023-31.12.2023 (B)	8	€ 307.565,40*

*tali importi non sono comprensivi degli incarichi conferiti, ad interim e a titolo gratuito, al Direttore Generale.

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 2023 è pari ad **€ 566.596,03**, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione, di cui **€ 424.947,02** (pari al 75 % dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) ed **€ 141.649,01** (pari al 25% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di risultato, disciplinata dagli artt. 2 e 3 della ipotesi di contratto e comprensiva sia del premio regolato dall'art.4 dell'ipotesi medesima, sia degli importi aggiuntivi della retribuzione di risultato per l'incarico/gli incarichi conferiti *ad interim* ad altri Dirigenti.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

In coerenza con le proiezioni del Fondo allegate alla presente relazione (**cf. allegati nn. 6, 7 e 8**), l'importo **€ 73.623,80**, pari alle economie teoriche anno 2023 - date quale differenziale tra il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2023 e la somma dell'importo teorico della retribuzione di posizione, pari ad **€ 364.796,79**, e della retribuzione di risultato, pari ad **€ 128.175,44** – 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 2025, 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

- e. totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1.
 - **€ 364.796,79** (pari al 64,38% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di posizione;
- f. totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2.
 - **€ 128.175,44** (pari al 22,62% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di risultato.
- g. totale dell'eventuali destinazioni ancora da regolare come esposte nella sezione III.2.3
 - **€ 73.623,80** pari alle economie teoriche anno 2023.
- h. 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 **€566.596,03**.

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

L'importo del Fondo per l'Anno 2023, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 173 del 21/02/2023 e certificato da codesto Collegio con verbale n.21 del 23/02/2023, che ha attestato il rispetto dei limiti legislativi e contrattuali previsti in materia, 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 da codesto Collegio, 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

<u>Schema generale, meramente ricognitivo, riassuntivo e di confronto</u>	anno 2022	anno 2023
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)	€ 116.250,41	€ 99.458,05
TOTALE FONDO (E=A+D)	€ 593.491,54	€ 566.596,03

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 2023, 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 2022 in corso di predisposizione.

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 € 566.596,03, oltre oneri pari a € 217.459,56 trova copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione Annuale Autorizzatorio dell'Ateneo per l'anno 2023 (cfr. allegato n. 79 pag. 120 di pag. 255) approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.1 nell'adunanza del 21.12.2022 ed in particolare sui seguenti conti di bilancio:

- per € 476.433,17, sul conto CA.04.41.01.01.02 “*Competenze fisse ai dirigenti a tempo indeterminato (ti) - RETRIBUZ. DI POSIZIONE*”;
- per € 90.162,86, sul conto CA.04.41.01.02.02 “*Competenze accessorie ai dirigenti a tempo indeterminato (ti) - RETRIBUZ. DI RISULTATO*”;
- per € 137.116,24 sul conto CA.04.41.01.03.02 “*Contributi obbligatori per i dirigenti a tempo indeterminato (ti)*”;
- per € 32.182,65 sul conto CA.04.41.01.04.02 “*Contributi per inden. fine serv. e tfr per i dirigenti a tempo indeterminato (ti)*”;
- per € 48.160,66 sul conto CA.04.41.01.06.02” *Irap per i dirigenti a tempo indeterminato (ti)*”.

**Il Capo dell’Ufficio Personale
Tecnico Amministrativo**
f.to Dott.ssa Fabiana CARDITO

**Il Capo dell’Ufficio
Programmazione Economico
Finanziaria**
f.to Dott.ssa Maria Rosaria PETRAGLIA

Il Direttore Generale
f.to Alessandro BUTTA’

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'UNIVERSITA'

DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II PER L'ANNO 2022

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.

Il presente Contratto regola solo gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal C.C.N.L. nazionale alla contrattazione collettiva integrativa. Esso concerne il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, tenuto conto che allo stato non è stato ancora sottoscritto il nuovo CCNL dell'area Istruzione e Ricerca per il personale dirigenziale.

Articolo 2

Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti di seconda fascia per l'anno 2022 - pari ad € 593.491,54, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione - è stato costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 37 del 29.04.2022 e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 13 del 11.05.2022.

Nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 1, comma 9, 48, comma 3, CCNL 8 luglio 2019 e 25, comma 1, CCNL del 28.7.2010, si conviene che l'importo di € 474.793,23 (pari all' 80% dell'importo complessivo del Fondo) è finalizzato al finanziamento della retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) e l'importo di € 118.698,31 (pari al 20% dell'importo complessivo del Fondo) è destinato alla retribuzione di risultato, compreso il premio di cui al successivo articolo 4.

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 fissa per l'anno 2022 la seguente percentuale: 20%.

La retribuzione di risultato è erogata nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo vigente per l'anno 2022 ed in coerenza dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Ateneo (P.I.A.O.) 2022-2024.

Articolo 4

Differenziazione della retribuzione di risultato

In applicazione di quanto previsto all'art. 50 del CCNL dell'area Istruzione e Ricerca sottoscritto l'8.7.2019, al fine di premiare il Dirigente che consegue la valutazione più elevata in base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.) di Ateneo vigente per l'anno 2022, sono fissati i seguenti criteri:

27.04.2022

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

anno	Quota massima dirigenti	Misura percentuale del premio rispetto al valore medio pro-capite delle risorse teoricamente liquidate a titolo di retribuzione di risultato	Importo lordo
2022	1	30%	2.626,10

La scelta cui attribuire il premio di cui al presente articolo è demandata al Direttore Generale nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (SMVP) vigente nell'anno 2022.

Articolo 5

Sostituzione del dirigente

Le parti si danno atto che, nel corso dell'anno 2022, e, precisamente, a decorrere dal 29.08.2022, a seguito del collocamento in aspettativa di un Dirigente, si è provveduto ad affidare ad altro Dirigente un incarico dirigenziale ad interim della posizione di vertice lasciata scoperta.

Nell'ambito della retribuzione di risultato – previa positiva valutazione dei risultati conseguiti nel rispetto degli obiettivi assegnati e del modello di valutazione in essere nel predetto anno – per l'incarico ad interim di cui sopra è fissato l'ulteriore importo annuo lordo pari al 25% della retribuzione di posizione a.l. per tredici mensilità.

Articolo 6

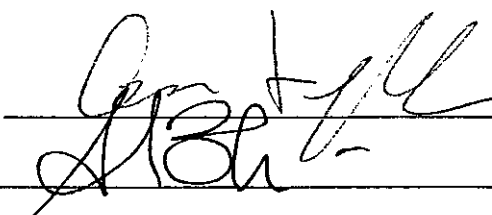
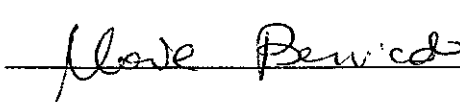
Disposizioni finali

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 e allo Statuto di Ateneo.

A seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL dell'area Istruzione e ricerca o comunque di modifiche del quadro normativo di riferimento che abbiano 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 e/o integrazioni.

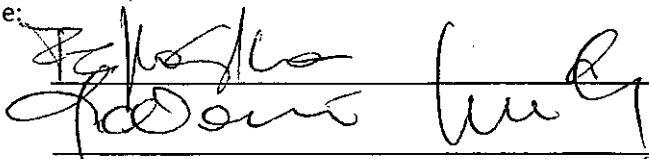
NAPOLI, 13.03.2023

Per la delegazione di parte datoriale:

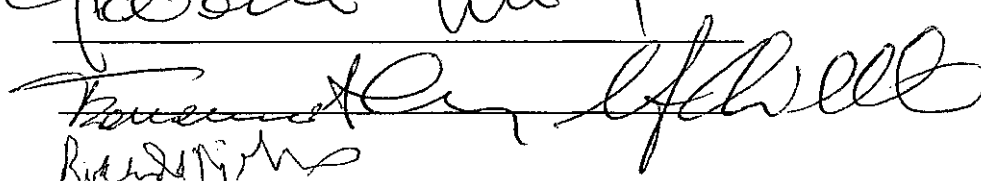

 Roberto Lillo

 Flavio Benicci

Per la delegazione di parte sindacale:

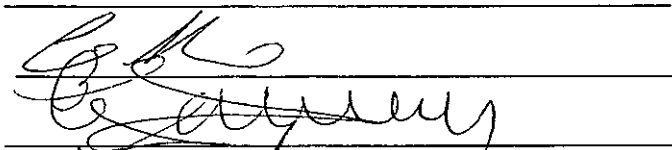
F.I.C. C.G.I.L.



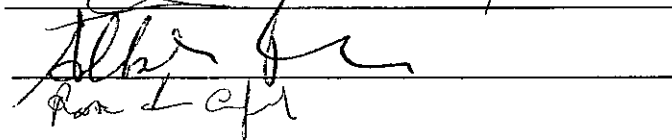
C.I.S.L.-SCUOLA:



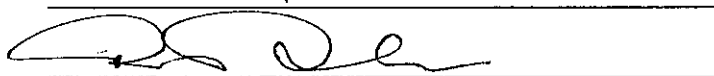
Federazione U.I.L. SCUOLA RUA:



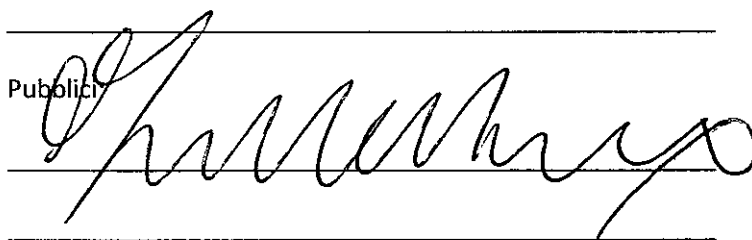
SNALS CONFESAL:



Dirigenti Scuola:



A.N.P. Associazione Nazionale Dirigenti Pubblici



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
PER L'ANNO 2023**

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, regolamenta le sole materie fissate all'art. 7, comma 1, del predetto CCNL, demandate alla contrattazione integrativa, ha durata annuale e, precisamente, per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL dell'area Istruzione e Ricerca per il personale dirigenziale per il triennio 2019-2021.

Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti collettivi precedenti i quali sono conseguentemente disapplicati a decorrere dall'1.1.2023. 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 2023 è pari ad € 566.596,03, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione, ed è così suddiviso: € 424.947,02 (pari al 75 % dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) e € 141.649,01 (pari al 25% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di risultato, compreso il premio di cui al successivo articolo 4.

La percentuale fissata nel presente articolo è determinata 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 prevede 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.

Articolo 3

Retribuzione di risultato

Considerato che l'art. 25 del CCNL personale dell'area VII sottoscritto in data 28.7.2010, ancora vigente, prevede che l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nel rispetto del Fondo costituito e certificato per l'anno 2023, si fissa la percentuale del 30%.

La retribuzione di risultato deve essere erogata, nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (SMVP) nel tempo vigente, solo a seguito di preventiva e tempestiva determinazione degli obiettivi operativi annuali/pluriennali, come risultanti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), adottato annualmente dall'Ateneo, e della valutazione positiva dei risultati conseguiti.

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

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 il dirigente che consegua la valutazione più elevata nell'anno 2023, sono fissati i seguenti criteri:

Quota massima dirigenti	Misura percentuale del premio rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a titolo di retribuzione di risultato
1	30 %

La scelta cui attribuire il premio di cui al presente articolo è demandata al Direttore Generale nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (SMVP) vigente nell'anno 2023.

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;
- 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.

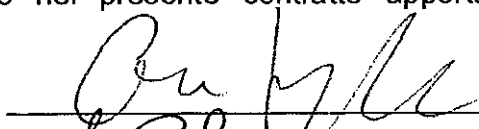
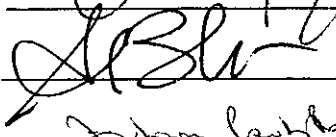
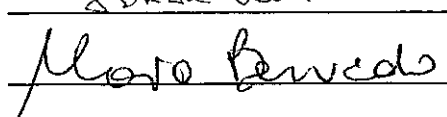
Articolo 8 Disposizione finale

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.

NAPOLI 13.03.2013

Per la delegazione di parte datoriale:



Roberto Lillo

Marco Benedetti

Per la delegazione di parte sindacale:

F.I.C. C.G.I.L.

Fregola

Adami

C.I.S.L.-SCUOLA:

Tancredi

Baroncelli

Federazione U.I.L. SCUOLA RUA:

Levi

Costantini

SNALS CONFSAL:

Alberici

Di Stefano

Dirigenti Scuola:

Di Stefano

A.N.P. Associazione Nazionale Dirigenti Pubblici:

Di Stefano

FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI ANNO 2022

DESCRIZIONE	IMPORTO
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
TOTALE RISORSE FISSE E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017 (B)	660.848,44
RIDUZIONE LINEARE DA OPERARE AI SENSI DELL'ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017 (C)	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)	116.250,41
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (E=A+D)	593.491,54



SCHEMA A

FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI ANNO 2023

DESCRIZIONE	IMPORTO
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
TOTALE RISORSE FISSE SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017 (B)	250.615,44
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017 (B)	410.233,00
TOTALE RISORSE FISSE E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017 (totale B)	660.848,44
RIDUZIONE LINEARE DA OPERARE AI SENSI DELL'ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017 (C)	-193.710,46
TOTALE RISORSE FISSE NON SOGGETTE ALLA RIDUZIONE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 in applicazione dell'art. 47, comma 2, del CCNL Area Istruzione e Ricerca 8.7.2019 (D)	10.103,15
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE ALLA RIDUZIONE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 (D) di cui € 364,93 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	89.354,90
TOTALE RISORSE FISSE E VARIABILI NON SOGGETTE ALLA RIDUZIONE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 (totale D)	99.458,05
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (E=A+D)	566.596,03



ALL TO N° 5



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

Ufficio Organi Collegiali

Consiglio di Amministrazione

Adunanza del 21/02/2023

N. O.d.G. 18/1

Ufficio: Personale Tecnico Amministrativo
Rif. Ufficio: 1
N. allegati: 0
Ric. relazione: 15/02/2023
Registrazione: 15/02/2023
Repertorio: CdA 000231/23

Oggetto:

Graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo a seguito di un nuovo riassetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale con decorrenza dal 1° marzo 2023 - Determinazione delle retribuzioni di posizione - parte variabile

Annotazioni:

La spesa trova copertura sul Fondo Retribuzione posizione e risultato dirigenti anno 2023. (uca1)

DATI CONTABILI

Esercizio:
Categoria:
Capitolo:
Stanziamiento:
Impegni Precedenti:
Disponibilità:
Prenotazione Impegno:
Disponibilità Residua:

Il Direttore di Ragioneria

ESECUZIONE DELIBERA

Data Adunanza: 21/02/2023 Delibera N. 246

Trasmessa per l'immediata esecuzione:

Ripartizioni

Rip. Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico
Rip. Bilancio, Finanza e Sviluppo

Uffici

Personale Tecnico Amministrativo

Contabilità Area 1

Programmazione Economico Finanziaria

Stipendi

IL DIRETTORE GENERALE

CdA 000231/23

Graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo a seguito di un nuovo riassetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale con decorrenza dal 1° marzo 2023: determinazione delle retribuzioni di posizione – parte variabile.

L'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo ha predisposto la seguente relazione:

"Si ricorda a codesto Consiglio di Amministrazione che, a decorrere dal 5 novembre 2018, in Ateneo si è proceduto ad un riassetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale, definito dall'allora Direttore Generale, previa condivisione con il Rettore, con Decreto n. 1007 del 19.10.2018, con l'istituzione di 3 nuove Ripartizioni (Didattica e Docenza, Ricerca e Terza Missione e Organizzazione e Sviluppo) e di nuovi Uffici. Il predetto riassetto organizzativo ha inoltre comportato, per alcuni Dirigenti, anche la nomina di specifici ruoli imposti dal quadro normativo vigente in considerazione della stretta interconnessione delle funzioni rivestite. Si riporta di seguito l'assetto organizzativo al 5.11.2018:

	POSIZIONI DI VERTICE
1	Ripartizione Attività di supporto istituzionale
2	Ripartizione Relazione Studenti
3	Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico nonché <u>Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità</u>
4	Ripartizione Attività contrattuale
5	Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo
6	Ripartizione Edilizia
7	Ripartizione Prevenzione e Protezione nonché <u>Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ateneo</u>
8	Ripartizione Ricerca e Terza Missione
9	Ripartizione Didattica e Docenza
10	Ripartizione Affari Generali
11	Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentale nonché <u>Responsabile della Protezione dei Dati- RPD</u>
12	Ripartizione Organizzazione e Sviluppo nonché <u>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RTPC</u>

Il predetto riassetto organizzativo, nel corso del tempo, ha tuttavia subito delle modifiche a seguito del collocamento in aspettativa di tre Dirigenti per l'incarico di Direttore Generale di cui due unità presso altre Amministrazioni e una unità all'interno dell'Ateneo nonché a seguito della cessazione dal servizio della dott.ssa Paola Balsamo con decorrenza dall'1.1.2023.

Come è noto, infatti, l'attuale organizzazione delle Ripartizioni di Ateneo è la seguente:

1	Ripartizione Relazione Studenti
2	Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico
3	Ripartizione Attività contrattuale
4	Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo
5	Ripartizione Edilizia
6	Ripartizione Prevenzione e Protezione
7	Ripartizione Ricerca e Terza Missione
8	Ripartizione Didattica e Docenza
9	Ripartizione Affari Generali
10	Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentale
11	Ripartizione Organizzazione e Sviluppo



Il Direttore Generale, sulla base dei risultati ad oggi conseguiti dall'apparato amministrativo di vertice, anche in considerazione del potenziamento del capitale umano avvenuto nel corso del tempo dal 5.11.2018 al 31.12.2022, come da allegato file (all.1), ritiene necessario:

- nell'ottica di un accrescimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità che devono sempre connotare l'agire amministrativo;
- al fine di implementare ulteriormente i servizi da rendere all'utenza interna ed esterna della comunità federiciana;
- effettuato anche un dettagliato confronto tra l'attuale organizzazione dell'Amministrazione della Federico II e quella degli Atenei ad essa assimilabili (Sapienza Roma, Torino, Padova Milano Statale, Firenze, Bologna);

a partire dall'1.3.2023 (coincidente con la scadenza di tutti gli incarichi dirigenziali), porre in essere ulteriori azioni di miglioramento, riorganizzando le sopraindicate posizioni di vertice dell'Ateneo in **dieci macroaree** al fine di:

- rafforzare l'interazione tra le Strutture dell'Amministrazione Centrale e i Dipartimenti, i Centri e le Scuole in materia di ricerca e di trasferimento tecnologico, negli ambiti legali, contrattuali, della didattica e finanziari;
- rafforzare il supporto delle Strutture dell'Amministrazione Centrale al processo di internazionalizzazione dell'Ateneo;
- implementare i servizi resi alla comunità studentesca anche attraverso una stretta sinergia tra le Segreterie Studenti e l'ambito dell'area didattica;
- rafforzare il supporto delle Strutture dell'Amministrazione Centrale ad Organi strategici dell'Ateneo quali il Nucleo di Valutazione e il Presidio della Qualità;
- potenziare i processi di sviluppo organizzativo attraverso l'implementazione della diffusione di adeguate metodologie atte ad assicurare il necessario supporto alla evoluzione dei processi e degli assetti organizzativi delle Strutture dell'Ateneo (analisi dei processi, supporto alle Strutture di Ateneo per la ridefinizione degli assetti organizzativi, carta dei servizi);
- procedere, con gradualità, alla costituzione di nuovi uffici potenziando il capitale umano, tra l'altro, di specifiche professionalità, al fine di implementare una stretta sinergia tra le Strutture di Ateneo su ambiti specifici ritenuti strategici.

In coerenza con quanto sopra, il Direttore Generale, previa condivisione con il Rettore, nel rispetto dei poteri sanciti dall'art. 2, comma 1, lett. o), della Legge n. 240/2010 e dell'art. 24 dello Statuto, - che attribuiscono allo stesso la complessiva gestione ed organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo ha individuato delle azioni di miglioramento organizzativo, pianificate per l'anno 2023, incidenti sia sull'attuale articolazione dell'Amministrazione Centrale sia sui Dipartimenti universitari, come da documento allegato, parte integrante del presente promemoria e a cui in toto si rinvia (all. 2). Il predetto documento è stato anche illustrato alle OO.SS. e alla RSU nell'incontro svoltosi il 13.2.2023.

Tanto premesso, si riporta, di seguito, un prospetto riepilogativo delle dieci aree strategiche dell'Ateneo:

	AREE DI VERTICE
1	Area Didattica e Servizi agli Studenti
2	Area Risorse Umane
3	Area Attività contrattuale
4	Area Bilancio e Finanza
5	Area Edilizia
6	Area Prevenzione e Protezione
7	Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione
8	Area Affari Generali e Gestione Documentale (Cartacea ed Informatica)

9	Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici
10	Area Organizzazione e Sviluppo

Alla luce di quanto sopra, si rende necessario rideterminare le attuali tre distinte fasce retributive correlate alla retribuzione di posizione del personale dirigente, di seguito riportate:

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

Ciò posto, per completezza istruttoria, si ritiene necessario effettuare un breve excursus delle disposizioni contrattuali relative al personale dirigenziale attualmente vigenti non sostituite o non incompatibili con le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Istruzione e Ricerca per triennio 2016-2018, sottoscritto in data 8.7.2019. In particolare:

- gli **artt. 58 e 59** del CCNL area VII, Dirigenza dell'Università e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, sottoscritto il 5.3.2008 prevedono che la retribuzione di posizione sia definita presso ogni Amministrazione al fine di assegnare ai Dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità e che le Amministrazioni determinino la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il relativo trattamento economico di posizione ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 165/2001. Le predette disposizioni prevedono inoltre che le Amministrazioni determinino, articolandoli di norma in tre fasce, i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali, fissando inoltre un rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima che non può essere comunque inferiore a 1,4 né superiore a 3,5 e la retribuzione della o delle posizioni intermedie devono essere collocate in modo proporzionato all'interno della retribuzione massima e minima;
- l'**art. 48, comma 2**, del CCNL, relativo al personale dirigenziale dell'Area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, sottoscritto in data 8.7.2019, prevede che la retribuzione di posizione sia definita, 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**;
- l'**art. 48, comma 5**, dispone che le Amministrazioni definiscano la graduazione delle posizioni dirigenziali, previa informativa alle OO.SS. ed eventuale confronto sui criteri, ai sensi degli artt. 4, comma 4, e 5, commi 2 e 3, del suindicato CCNL, tenendo conto di uno o più dei seguenti 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 premesso, il Direttore Generale, tenuto conto della complessità dell'Ateneo rilevabile, tra l'altro, anche dalla considerazione che l'Ateneo Federiciano, ai fini della determinazione del trattamento economico del Direttore Generale dell'Ateneo, si colloca in un punteggio superiore a 190, corrispondente alla prima fascia prevista dal Decreto Ministeriale dell'allora MIUR n.194 del 30 marzo 2017, emanato di concerto con il MEF, valido per il quadriennio 2017-2020, salvo eventuali modifiche e integrazioni, e tenuto conto dell'ampliamento di competenze di tutte le suindicate aree e delle consequenziali responsabilità, rispetto all'attuale assetto organizzativo, propone di rideterminare le tre fasce retributive, come di seguito riportate, preservando lo stesso rapporto tra la prima e la terza fascia:



<u>I fascia</u>	€ 46.134,81, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 33.569,70;
<u>II fascia</u>	€ 34.717,61, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 22.152,50;
<u>III fascia</u>	€ 23.300,41, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 10.735,30.

Si precisa inoltre che le predette fasce trovano copertura sia alla luce del costituendo **Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente anno 2023** nonché delle previsioni effettuate dall'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, a legislazione invariata, per gli anni 2024 e 2025.

Circa, invece, la graduazione delle predette dieci aree di vertice, ai fini dell'inserimento in una delle tre distinte fasce retributive, si conferma l'adozione del modello già approvato da codesto consesso nella propria delibera n. 72 del 27.11.2019 (acquisita al protocollo di Ateneo EO n. 2768 del 9.12.2019), che ad ogni buon fine si riallega in copia (all. 3).

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 criteri adottati sono i seguenti nel rispetto del suindicato CCNL relativo al personale dirigenziale dell'8.7.2019:
 - complessità organizzativa, massimo punteggio 45;
 - responsabilità amministrative e gestionali assunte, massimo punteggio 50;
 - competenze professionali richieste, massimo punteggio 15.
- conferma in 110 punti il punteggio massimo attribuibile a ciascuna posizione di vertice;
- conferma 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

Per completezza istruttoria, si fa altresì presente che questa Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dai sopracitati 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 l'8.07.2019, ha provveduto ad informare le OO.SS. dei su riportati criteri per la graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo con nota prot. n. 17229 dell'8.2.2023 avviando nella predetta data del 13.2.2023 anche un confronto con le stesse.

Dunque, nelle more della conclusione del confronto con le OO.SS. da concludersi nel rispetto dei termini di cui all'art. 5, comma 2, del sopracitato CCNL sottoscritto l'8.7.2019 (15 giorni), in attuazione dei criteri, fattori e pesi specificati, il Direttore Generale ha provveduto a redigere n. 10 schede di sintesi per ciascuna delle nuove aree di vertice dell'Ateneo, parti integranti del presente promemoria e a cui in toto si rinvia, nonché un prospetto riepilogativo (all. 4) che riporta il punteggio attribuito a ciascuna posizione organizzativa e la relativa fascia assegnata

	AREE DI VERTICE
1	Area Didattica e Servizi agli Studenti (all.5)
2	Area Risorse Umane nonché <u>Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità</u> (all.6)
3	Area Attività contrattuale (all.7)
4	Area Bilancio e Finanza (all.8)
5	Area Edilizia (all.9)
6	Area Prevenzione e Protezione nonché <u>Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ateneo</u> (all.10)

7	Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione (all.11)
8	Area Affari Generali e Gestione Documentale (Cartacea ed Informatica) (all.12)
9	Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici nonché <u>Responsabile della Protezione dei Dati- RPD</u> (all.13)
10	Area Organizzazione e Sviluppo nonché <u>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RTPC</u> (all.14)

Si precisa inoltre che nella predetta riunione del 13.2.2023, conformemente a quanto previsto dall'art. 5, comma 3, del predetto CCNL triennio 2016/2018, si è anche dato avvio al confronto con le OO.SS. sui criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

Ciò posto, nelle more:

- della costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2023 e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti;
 - della necessità di concludere i lavori di confronto/contrattazione integrativa con le OO.SS., nel rispetto dei limiti imposti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia;
- i valori delle fasce retributive riviste con la presente delibera saranno efficaci a conclusione dei predetti iter procedurali con decorrenza retroattiva dall'1.3.2023, dando mandato al Direttore Generale di apportare eventuali modifiche ai predetti criteri al termine del confronto con le OO.SS., fermo restando gli importi delle predette fasce retributive.

Giova, infine, precisare che, per motivi connessi alla sostenibilità finanziaria dell'Ateneo, alla costituzione annuale del Fondo per gli anni successivi al 2023, e alla relativa certificazione annuale del Collegio dei Revisori dei Conti nonché a seguito dell'eventuale rientro in servizio presso questo Ateneo degli attuali Dirigenti in aspettativa e dell'entrata in vigore del nuovo CCNL per il triennio 2019-2021, le predette fasce retributive saranno riviste con delibera del Consiglio di Amministrazione qualora non potesse essere più garantita la relativa copertura finanziaria e la sostenibilità in coerenza con i fondi costituiti e certificati nei rispettivi anni.

Per quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione è invitato ad:

- 1) approvare le nuove tre fasce retributive a.l. per tredici mensilità della retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile);

<u>I fascia</u>	€ 46.134,81, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 33.569,70;
<u>II fascia</u>	€ 34.717,61, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 22.152,50;
<u>III fascia</u>	€ 23.300,41, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 10.735,30.

- 2) confermare i criteri generali per la graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo di cui all'allegata scheda, in applicazione del CCNL 2019 (art. 48, comma 5), dando mandato al Direttore Generale di apportare eventuali modifiche agli stessi al termine del confronto con le OO.SS., fermo restando gli importi delle predette fasce retributive;
- 3) approvare le allegate nuove schede, relative alle dieci aree di vertice dell'Ateneo, compreso il prospetto riepilogativo che riporta il punteggio attribuito a ciascuna posizione organizzativa e la relativa fascia assegnata, fatto salvo lo specifico potere attribuito al Direttore Generale di cui al precedente punto 2)."

Il Consiglio di Amministrazione,

- **letta** la relazione sopra trascritta;
- **preso atto** di quanto nella stessa analiticamente riferito;
- **visto** il Decreto n. 1007 del 19.10.2018, con il quale l'allora Direttore Generale, previa condivisione con il Rettore, ha proceduto a un riassetto organizzativo dell'Amministrazione

Centrale, a decorrere dal 5.11.2018, nei termini indicati in relazione;

- **considerato** che, nel corso del tempo, il predetto riassetto ha subito delle modifiche a seguito del collocamento in aspettativa di tre Dirigenti per l'incarico di Direttore Generale, di cui due unità presso altre Amministrazioni e una unità all'interno dell'Ateneo, nonché a seguito della cessazione dal servizio della dott.ssa Paola Balsamo con decorrenza dall'1.1.2023;
- **atteso** che il Direttore Generale, Dott. Alessandro Buttà, sulla base dei risultati a oggi conseguiti dall'apparato amministrativo di vertice, anche in considerazione del potenziamento del capitale umano avvenuto nel corso del tempo dal 5.11.2018 al 31.12.2022, come da schema allegato alla presente delibera (**all. n. 1**), ritiene necessario:
 - nell'ottica di un accrescimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità che devono sempre connotare l'agire amministrativo;
 - al fine di implementare ulteriormente i servizi da rendere all'utenza interna ed esterna della comunità federiciana;
 - effettuato anche un dettagliato confronto tra l'attuale organizzazione dell'Amministrazione della Federico II e quella degli Atenei ad essa assimilabili (Sapienza Roma, Torino, Padova Milano Statale, Firenze, Bologna);a partire dall'1.3.2023 (coincidente con la scadenza di tutti gli incarichi dirigenziali), porre in essere ulteriori azioni di miglioramento, riorganizzando le sopraindicate posizioni di vertice dell'Ateneo in dieci macroaree al fine di:
 - rafforzare l'interazione tra le Strutture dell'Amministrazione Centrale e i Dipartimenti, i Centri e le Scuole in materia di ricerca e di trasferimento tecnologico, negli ambiti legali, contrattuali, della didattica e finanziari;
 - rafforzare il supporto delle Strutture dell'Amministrazione Centrale al processo di internazionalizzazione dell'Ateneo;
 - implementare i servizi resi alla comunità studentesca anche attraverso una stretta sinergia tra le Segreterie Studenti e l'ambito dell'area didattica;
 - rafforzare il supporto delle Strutture dell'Amministrazione Centrale ad Organi strategici dell'Ateneo quali il Nucleo di Valutazione e il Presidio della Qualità;
 - potenziare i processi di sviluppo organizzativo attraverso l'implementazione della diffusione di adeguate metodologie atte ad assicurare il necessario supporto alla evoluzione dei processi e degli assetti organizzativi delle Strutture dell'Ateneo (analisi dei processi, supporto alle Strutture di Ateneo per la ridefinizione degli assetti organizzativi, carta dei servizi);
 - procedere, con gradualità, alla costituzione di nuovi uffici potenziando il capitale umano, tra l'altro, di specifiche professionalità, al fine di implementare una stretta sinergia tra le Strutture di Ateneo su ambiti specifici ritenuti strategici;
- **rilevato** che, in coerenza con quanto sopra, il Direttore Generale, previa condivisione con il Rettore, nel rispetto dei poteri sanciti dall'art. 2, comma 1, lett. o), della Legge n. 240/2010 e dell'art. 24 dello Statuto, ha individuato delle azioni di miglioramento organizzativo, pianificate per l'anno 2023, incidenti sia sull'attuale articolazione dell'Amministrazione Centrale sia sui Dipartimenti universitari, come da documento allegato, parte integrante della presente delibera (**all. n. 2**), illustrato alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU nell'incontro svoltosi il 13.2.2023;
- **tenuto conto** delle disposizioni contrattuali relative al personale dirigenziale attualmente vigenti, non sostituite o non incompatibili con le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Istruzione e Ricerca per triennio 2016-2018, sottoscritto in data 8.7.2019;
- **tenuto conto**, altresì,
 - della complessità dell'Ateneo rilevabile, tra l'altro, anche dalla considerazione che l'Ateneo Federiciano, ai fini della determinazione del trattamento economico del Direttore Generale dell'Ateneo, si colloca in un punteggio superiore a 190, corrispondente alla prima fascia prevista dal Decreto Ministeriale dell'allora MIUR n.194 del 30 marzo 2017, emanato di concerto con il MEF, valido per il quadriennio 2017-2020, salvo eventuali modifiche e

integrazioni;

- dell'ampliamento di competenze di tutte le suindicate aree e delle conseguenziali responsabilità, rispetto all'attuale assetto organizzativo;
- **vista** la propria delibera n. 72 del 27.11.2019, con la quale, tra l'altro, sono stati approvati i criteri generali per la graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo;
- **udita** l'informativa del Direttore Generale, resa tra l'altro anche nell'ambito della discussione della propria delibera n. 173 in data odierna;
- **condivisi in toto** i contenuti delle proposte del Direttore Generale illustrate in relazione;

d e l i b e r a

1. di **APPROVARE** le seguenti tre nuove fasce retributive a.l. per tredici mensilità correlate alla retribuzione di posizione del personale dirigente dell'Ateneo (parte fissa e parte variabile):

<u>I fascia</u>	€ 46.134,81, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 33.569,70
<u>II fascia</u>	€ 34.717,61, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 22.152,50
<u>III fascia</u>	€ 23.300,41, di cui parte fissa € 12.565,11 e parte variabile € 10.735,30

con precisazione che:

- i valori delle fasce retributive riviste con la presente delibera saranno efficaci a conclusione degli opportuni iter procedimentali, con decorrenza retroattiva dall'1.3.2023;
 - per motivi connessi alla sostenibilità finanziaria dell'Ateneo, alla costituzione annuale del Fondo per gli anni successivi al 2023 e alla relativa certificazione annuale del Collegio dei Revisori dei Conti nonché a seguito dell'eventuale rientro in servizio presso questo Ateneo degli attuali Dirigenti in aspettativa e dell'entrata in vigore del nuovo CCNL per il triennio 2019-2021, le predette fasce retributive saranno riviste con propria delibera qualora non potesse essere più garantita la relativa copertura finanziaria e la sostenibilità in coerenza con i fondi costituiti e certificati nei rispettivi anni;
2. di **CONFERMARE** i criteri generali per la graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo di cui all'allegata scheda (**all. n. 3**), in applicazione del CCNL 2019 (art. 48, comma 5), **dando mandato** al Direttore Generale di apportare eventuali modifiche ai predetti criteri al termine del confronto con le OO.SS., fermi restando gli importi delle fasce retributive di cui al punto 1. della presente delibera;
 3. di **APPROVARE** le allegate nuove schede di sintesi relative a ciascuna delle nuove aree di vertice dell'Ateneo, ivi compreso il prospetto riepilogativo che riporta il punteggio attribuito a ciascuna posizione organizzativa e la relativa fascia assegnata (**allegati da n. 4 a n. 14**), fatto salvo lo specifico potere attribuito al Direttore Generale di cui al punto 2. della presente delibera.

La spesa trova copertura sul Fondo Retribuzione posizione e risultato dirigenti anno 2023.



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.

Punteggio massimo complessità organizzativa	45
--	-----------

Fattori

Ampiezza del bacino di utenza	peso max 10
Articolazioni interne della struttura e risorse umane assegnate	peso max 10
Complessità dei processi gestiti	peso max 18
Sedi distaccate	peso max 02
(Per sedi distaccate si intendono uffici afferenti alla Ripartizione, ubicati in comuni diversi dalla sede della Ripartizione stessa)	
Livello di rapporti con le istituzioni nazionali e internazionali	peso max 05

Punteggio massimo Responsabilità amministrative e gestionali	50
---	-----------

Fattori

Grado di responsabilità connesso all'incarico	peso max 49
Incarichi aggiuntivi connessi alla posizione dirigenziale implicanti elevata competenza	peso max 02

Punteggio massimo Competenze professionali richieste	15
---	-----------



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



Prospetto riepilogativo		All. 4
		punteggio complessivo della valutazione
1	Area Didattica e Servizi agli Studenti	109
2	Area Risorse Umane	106
3	Area Attività contrattuale	105
4	Area Bilancio e Finanza	105
5	Area Edilizia	106
6	Area Prevenzione e Protezione	106
7	Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione	104
8	Area Affari Generali e Gestione Documentale (Cartacea ed Informatica)	103
9	Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici	106
11	Area Organizzazione e Sviluppo	103



ALL TO 206

Dirigenti 2023 (tutti in I fascia dal 01/03/2023 con incremento retribuzione di posizione)

Nominativo Dirigente	Struttura organizzativa	GEN-FEB	MAR-DIC	ANNO 2023	Importo massimo teorico di retribuzione di risultato: 30% della retribuzione a.i. di posizione a.i.	GEN-FEB	MAR-DIC	ANNO 2023
		Importo di retribuzione attualmente in godimento	Importo di retribuzione massimo previsto da CCNL	Importo di retribuzione di posizione teorico a.i. (crediti mensilità)	Importo massimo teorico di retribuzione di risultato: 30% della retribuzione a.i. di posizione a.i.	25% della retribuzione di posizione per incarico ad interim (artt. 6 CCI e 27 CCNL 02/05)	25% della retribuzione di posizione per incarico ad interim - (artt. 6 CCI e 27 CCNL 02/05)	Importo massimo teorico di retribuzione di risultato
1 TAFUTO MAURIZIO	Ripartizione Relazioni Studenti fino al 28/02/2023 Area Didattica e Servizi agli Studenti dal 01/03/2023	7626,30	38445,68	46.071,98	13.821,59			13.821,59
2 BELLO FRANCESCO	Ripartizione Affari Generali (e interim Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentale) fino al 28/02/2023 Area Affari Generali e Gestione Documentale (Cartacea ed Informatica) dal 01/03/2023	7626,30	38445,68	46.071,98	13.821,59	1.906,58		15.728,17
3 FORMICA GABRIELLA	Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico fino al 28/02/2023 Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici dal 01/03/2023	7626,30	38445,68	46.071,98	13.821,59			13.821,59
4 PINTO MAURIZIO	Ripartizione Prevenzione e Protezione (e interim Ripartizione Edilizia) fino al 28/02/2023 Area Edilizia (e interim Area Prevenzione e Protezione) dal 01/03/2023	7626,30	38445,68	46.071,98	13.821,59	1.906,58	9.611,42	25.339,59
5 TUFANO COLOMBA	Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo fino al 28/02/2023 Area Bilancio e Finanza dal 01/03/2023	7626,30	38445,68	46.071,98	13.821,59			13.821,59
6 MAIO ROSSELLA	Ripartizione Attività Contrattuale fino al 28/02/2023 Area Attività contrattuale dal 01/03/2023	5736,79	38445,68	44.182,46	13.254,74			13.254,74
7 BUTTA' ALESSANDRO	Ricerca e Terza Missione (interim) fino al 28/02/2023 Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione (interim) dal 01/03/2023	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
8 DE SIMONE LUISA	Didattica e Docenza fino al 28/02/2023 Area Risorse Umane dal 01/03/2023	5736,79	38445,68	44.182,46	13.254,74			13.254,74
9 CAMERLINGO CARLA	Organizzazione e Sviluppo fino al 28/02/2023 Area Organizzazione e Sviluppo dal 01/03/2023	7626,30	38445,68	46.071,98	13.821,59			13.821,59
TOTALE				364.796,79				122.863,61
		64,38%						

Ipotesi FONDO 2023	
467.137,98	RISORSE STABILI FONDO DIRIGENTI
10.103,15	1,7% su monte salari 2015
89.354,90	economie risultato 2022
566.596,03	TOTALE FONDO 2023

% di riferimento secondo indicazioni Direttore Generale	
75%	424.947,02
25%	141.649,01
% di riferimento secondo la norma	
85%	481.606,63
15%	84.989,40

5.311,84	bonus 30% (rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato)
128.175,44	retr. risult.+bonus
492.972,23	costo posizione e risultato 2023

60.150,24	economie posizione anno 2023
13.473,56	economie risultato anno 2023
73.623,80	

Aut. TO 27

Dirigenti 2024 (tutti in I fascia con incremento retribuzione di posizione

Nominativo Dirigente	Struttura organizzativa	Importo di retribuzione di posizione teorico a.l. (tredecimi mensilità)	Importo massimo teorico di retribuzione di posizione di risultato: 30% della retribuzione di posizione a.l.	25% della retribuzione di posizione per incarico ad interim - (artt. 6 CCI e 27 CCNL 02/05)	Importo massimo teorico di retribuzione di risultato
1 TAFUTO MAURIZIO	Area Didattica e Servizi agli Studenti	46.134,81	13.840,44		13.840,44
2 BELLO FRANCESCO	Area Affari Generali e Gestione Documentale (Cartacea ed Informatica)	46.134,81	13.840,44		13.840,44
3 FORMICA GABRIELLA	Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici	46.134,81	13.840,44		13.840,44
4 PINTO MAURIZIO	Area Edilizia (e interim Area Prevenzione e Protezione)	46.134,81	13.840,44	11.533,70	25.374,15
5 TUFANO COLOMBA	Area Bilancio e Finanza	46.134,81	13.840,44		13.840,44
6 MAIO ROSSELLA	Area Attività contrattuale	46.134,81	13.840,44		13.840,44
7 BUTTA' ALESSANDRO	Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione (interim)	0,00	0,00		0,00
8 DE SIMONE LUISA	Area Risorse Umane	46.134,81	13.840,44		13.840,44
9 CAMERLINGO CARLA	Area Organizzazione e Sviluppo	46.134,81	13.840,44		13.840,44
TOTALE		369.078,48			122.257,25
		67,00%			

Ipotesi FONDO 2024	
467.137,98	RISORSE STABILI FONDO DIRIGENTI
10.103,15	1,7% su monte salari 2015
73.623,80	economie risultato e posizione 2023
550.864,93	TOTALE FONDO 2024

% di riferimento secondo indicazioni Direttore generale	
75%	413.148,70
25%	137.716,23
% di riferimento secondo la norma	
85%	468.235,19
15%	82.629,74

5.164,36	bonus 30% (rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato)	
127.421,61	retr. risult. +bonus	23,13%
496.500,09	costo posizione e risultato 2024	

44.070,22	economie posizione anno 2024
10.294,63	economie risultato anno 2024
54.364,84	



88
TO
AU

Dirigenti 2025 (tutti in I fascia con incremento retribuzione di posizione)

Nominativo Dirigente	Struttura organizzativa	Importo di retribuzione di posizione teorico a.l. (tredici mensilità)	Importo massimo teorico di retribuzione di risultato: 30% della retribuzione di posizione a.l.	25% della retribuzione di posizione per incarico ad interim - (artt. 6 CCI e 27 CCNL 02/05)	Importo massimo teorico di retribuzione di risultato
1 TAFUTO MAURIZIO	Area Didattica e Servizi agli Studenti	46.134,81	13.840,44		13.840,44
2 BELLO FRANCESCO	Area Affari Generali e Gestione Documentale (Cartacea ed Informatica)	46.134,81	13.840,44		13.840,44
3 FORMICA GABRIELLA	Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici	46.134,81	13.840,44		13.840,44
4 PINTO MAURIZIO	Area Edilizia (e Interim Area Prevenzione e Protezione)	46.134,81	13.840,44	11.533,70	25.374,15
5 TUFANO COLOMBA	Area Bilancio e Finanza	46.134,81	13.840,44		13.840,44
6 MAIO ROSSELLA	Area Attività contrattuale	46.134,81	13.840,44		13.840,44
7 BUTTA' ALESSANDRO	Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione (Interim)	0,00	0,00		0,00
8 DE SIMONE LUISA	Area Risorse Umane	46.134,81	13.840,44		13.840,44
9 CAMERLINGO CARLA	Area Organizzazione e Sviluppo	46.134,81	13.840,44		13.840,44
TOTALE		369.078,48			122.257,25
		69,43%			

Ipotesi FONDO 2025	
467.137,98	RISORSE STABILI FONDO DIRIGENTI
10.103,15	1,7% su monte salari 2015
54.364,84	economie risultato e posizione 2024
531.605,97	TOTALE FONDO 2025

% di riferimento secondo indicazioni Direttore generale	
75%	388.704,48
25%	132.901,49
% di riferimento secondo la norma	
85%	451.865,08
15%	79.740,90

4.983,81	bonus 30% (rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato)	23,94%
127.241,05	retr. risult. +bonus	
496.319,53	costo posizione e risultato 2025	

29.626,00	economie posizione anno 2025
5.660,44	economie risultato anno 2025
35.286,44	



U.P.T.A.

IL DIRETTORE GENERALE

VISTI l'art. 2, comma 1, lett. o), della Legge n. 240/2010 e l'art. 24 dello Statuto di Ateneo che attribuiscono al sottoscritto la complessiva gestione ed organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo;

VISTO il C.C.N.L. relativo al personale dell'area dirigenziale Istruzione e Ricerca del 08.07.2019 e, in particolare:

- l'art. 4, comma 4 (informativa preventiva) e 5, commi 2 e 3, lett. a (confronto eventuale);
- l'art. 48, comma 5, il quale dispone che le Amministrazioni definiscano la graduazione delle posizioni dirigenziali, previa informativa alle OO.SS. ed eventuale confronto sui criteri, ai sensi dei sopracitati articoli, tenendo conto di uno o più dei seguenti elementi:
*"complessità organizzativa, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa dell'ufficio, dalla sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale;
 livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte;
 competenze professionali richieste";*

VISTA la delibera n.72 del 27.11.2019, con la quale, tra l'altro, il C.d.A., previa informativa alle OO.SS. di settore, a cui non è seguita, nei 5 giorni prescritti dal sopracitato art. 5 del CCNL 08.07.2019, alcuna richiesta di confronto, ha approvato i criteri generali per la graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo, secondo quanto previsto dal sopracitato art. 48 comma 5 del CCNL del 08.07.2019;

VISTO il proprio decreto n. 162 del 21.02.2023, in attuazione del quale l'Amministrazione Centrale dell'Ateneo ha assunto, a decorrere dal 01.03.2023, il seguente assetto organizzativo, suddiviso nelle 10 macroaree di seguito elencate:

	AREE DI VERTICE
1	Area Didattica e Servizi agli Studenti
2	Area Risorse Umane nonché <u>Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità</u>
3	Area Attività contrattuale
4	Area Bilancio e Finanza
5	Area Edilizia
6	Area Prevenzione e Protezione nonché <u>Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ateneo</u>
7	Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione
8	Area Affari Generali e Gestione Documentale (Cartacea ed Informatica)
9	Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici nonché <u>Responsabile della Protezione dei Dati- RPD</u>
10	Area Organizzazione e Sviluppo nonché <u>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RTPC</u>



VISTA la propria nota prot. n. 17229 del 08.02.2023 con la quale, tra l'altro, ai sensi dei sopracitati artt. 4, comma 4, e 5, commi 2 e 3, lett. a) del C.C.N.L. del 08.07.2011, è stata effettuata l'informativa alle OO.SS. di settore circa i criteri di graduazione delle posizioni di vertice ed è stato contestualmente proposto il confronto, invitando le predette OO.SS. a partecipare all'incontro calendarizzato per il 13.02.2023;

VISTA la delibera n. 246 del Consiglio di Amministrazione del 21.02.2023 - avente ad oggetto "*graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo a seguito di un nuovo riassetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale con decorrenza dal 1° marzo 2023: determinazione delle retribuzioni di posizione – parte variabile*" – con cui, tra l'altro:

- sono stati confermati i criteri generali per la graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo di cui alla scheda ivi allegata scheda, in applicazione del CCNL 2019 (art. 48, comma 5), dando mandato al sottoscritto di apportare eventuali modifiche agli stessi al termine del confronto con le OO.SS., da concludersi nel rispetto dei termini di cui all'art. 5, comma 2, del sopracitato CCNL sottoscritto l'8.7.2019 (15 giorni), fermo restando gli importi delle fasce retributive approvate con la medesima delibera;
- sono state approvate le schede relative alle dieci aree di vertice dell'Ateneo, nonché il prospetto riepilogativo riportante il punteggio attribuito a ciascuna posizione organizzativa, secondo il modello già approvato dallo stesso consesso con la delibera n.72 del 27.11.2019 e dal quale si evince che la collocazione di tutte le dieci Aree in prima fascia, fatto salvo lo specifico potere attribuito al sottoscritto come sopra specificato;

VISTI gli esiti delle riunioni di confronto svoltesi in data 13.02.2023 e 27.02.2023 con le OO.SS. di settore;

RITENUTO, in accoglimento parziale delle istanze formulate da alcune delle predette OO.SS., nell'ambito dei poteri conferiti al sottoscritto dai sopracitati art. 2, comma 1, lett. o) della Legge n. 240/2010 e dall'art. 24 dello Statuto di Ateneo, nonché nel rispetto di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella predetta adunanza del 21.02.2023:

- fermo restando gli importi delle fasce retributive approvate con la predetta delibera, di **reformulare** i criteri generali per la graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo, in applicazione del CCNL 2019 (art. 48, comma 5), come da **scheda, allegato 1**, parte integrante del presente decreto, confermando in 110 punti il punteggio massimo attribuibile a ciascuna posizione di vertice, il *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

- in attuazione dei criteri, fattori e pesi specificati nella sopracitata scheda, di redigere, in sostituzione delle 10 schede approvate dal C.d.A. nell'adunanza del 21.02.2023, n. 10 schede di sintesi, corrispondenti a ciascuna delle Aree di vertice dell'Ateneo, parti integranti del presente provvedimento e a cui in toto si rinvia, nonché un prospetto riepilogativo che riporta il punteggio attribuito a ciascuna posizione organizzativa e la relativa fascia assegnata (**allegati da 2 a 12**);



DECRETA

Per le motivazioni esplicitate in premessa, nell'ambito dei poteri conferiti al sottoscritto dall'art. 2, comma 1, lett. o), della Legge n. 240/2010 e dall'art. 24 dello Statuto di Ateneo, nonché nel rispetto di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 21.02.2023:

Art. 1) Fermo restando gli importi delle fasce retributive approvate con la delibera del C.d.A. n. 246 del 21.02.2023, i criteri generali per la graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo, di cui all'art. 48 comma 5 del CCNL relativo al personale dell'area dirigenziale Istruzione e Ricerca del 08.07.2019, sono **reformulati** come da **scheda, allegato 1**, parte integrante del presente provvedimento.

Art. 2) In attuazione dei criteri, fattori e pesi specificati nella scheda di cui sopra, sono adottate, in sostituzione delle 10 schede approvate dal C.d.A. nella predetta adunanza del 21.02.2023, le allegate n. 10 schede di sintesi, corrispondenti a ciascuna delle Aree di vertice dell'Ateneo, parti integranti del presente provvedimento e a cui in toto si rinvia, nonché un prospetto riepilogativo che riporta il punteggio attribuito a ciascuna posizione organizzativa e la relativa fascia assegnata (**allegati da 2 a 12**).

IL DIRETTORE GENERALE
Alessandro BUTTA'

Unità organizzativa responsabile del procedimento:
Ufficio Personale Tecnico Amministrativo
Responsabile del procedimento:
Capo dell'Ufficio, dott.ssa Fabiana Cardito



GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI VERTICE DELL'ATENEO

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

- complessità organizzativa, massimo punteggio **40**;
- responsabilità amministrative e gestionali assunte, massimo punteggio **50**;
- competenze professionali richieste, massimo punteggio **20**.

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.

Punteggio massimo complessità organizzativa	40
--	-----------

Fattori

Ampiezza del bacino di utenza	peso max 8
Articolazioni interne della struttura e risorse umane assegnate	peso max 7
Complessità dei processi gestiti	peso max 15
Sedi distaccate	peso max 02
(Per sedi distaccate si intendono uffici afferenti all'Area, ubicati in comuni diversi dalla sede dell'Area stessa)	
Varietà degli interlocutori	peso max 08

Punteggio massimo Responsabilità amministrative e gestionali	50
---	-----------

Fattori

Grado di responsabilità connesso all'incarico	peso max 49
Incarichi aggiuntivi connessi alla posizione dirigenziale	
implicanti elevata competenza	1 punto ad incarico

Punteggio massimo Competenze professionali richieste	20
---	-----------

Tipologia delle competenze professionali richieste	peso max 15
Attività che richiedono rilevanti capacità di problem solving	peso max 05



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

CRITERI DELLA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

a) Ampiezza del bacino di utenza: **Peso max 8**

minimo 4

medio 6

alto 8

b) Articolazioni interne della struttura e risorse umane assegnate: **Peso max 7**

semplice: fino a 10 unità e comunque nel limite di due uffici, 3

media: almeno 3 uffici e da 11 a 20 unità, 5

complessa: oltre 3 uffici e da 21 unità e oltre, 7.

c) Complessità dei processi gestiti: **Peso max 15**

minimo 11

medio 13

alto 15

d) Sedi distaccate: **Peso max 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) Varietà degli interlocutori: **Peso max 08**

Solo interni (unità organizzative dell'Ateneo): 4

Anche esterni a livello nazionale (altri Atenei e PPAA, imprese, studenti, ecc): 6

Anche esterni a livello internazionale (Atenei internazionali, reti e network, UE, imprese, Studenti e docenti internazionali): 8

CRITERI DELLE RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVE E GESTIONALI

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

a) tipologia delle competenze professionali richieste: **Peso max 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

b) attività che richiedono rilevanti capacità di problem solving: **Peso max 5**

Attività di problem solving riferita ad un perimetrato ambito settoriale: 1

Attività di problem solving riferita ad una media eterogeneità di ambiti settoriali: 3

Attività di problem solving riferita ad un'elevata eterogeneità di ambiti settoriali: 5

In applicazione dei criteri/fattori/pesi sopra indicati, le dieci Aree di Vertice dell'Ateneo sono 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



Prospetto riepilogativo		All. 12
		punteggio complessivo della valutazione
1	Area Didattica e Serv. Studenti	109
2	Area Risorse umane	106
3	Area Attività Contrattuale	105
4	Area Bilancio e Finanza	105
5	Area Edilizia	106
6	Area Prevenzione e Protezione	106
7	Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione	105
8	Area Affari Generali e Gestione Documentale (Cartacea ed Informatica)	103
9	Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici	106
11	Area Organizzazione e Sviluppo	103