

Contratto Collettivo Integrativo in materia di trattamento economico accessorio del personale Dirigente (CCNL 2016 -2018 Area Istruzione e Ricerca)

La delegazione trattante di parte sindacale, giusta convocazione prot. n. 6345 del 28 febbraio 2022,

VISTO il d. lgs. 165/2001;
VISTO il CCNL 2016 -2018 Area Istruzione e Ricerca;
VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato in data 28 gennaio 2021 dal Consiglio di Amministrazione del Politecnico di Bari, previo parere favorevole del Senato Accademico;
VISTA l'ipotesi di C.C.I., sottoscritta dalla delegazione di parte pubblica e di parte sindacale in data 8 novembre 2021 in materia di trattamento economico accessorio del personale Dirigente (CCNL 2016 -2018 Area Istruzione e Ricerca);
VISTA la Relazione illustrativa e tecnico finanziaria prot. 33603 26/11/2021;
VISTO il verbale 22 del 3/2/2022, con cui il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato *“di aver verificato il rispetto dei vincoli derivanti dal CCNL il rispetto dei vincoli derivanti dalle vigenti norme di legge, la compatibilità economico-finanziaria dei costi ed il rispetto dei vincoli di bilancio dell'Ente”*;
VISTA la delibera del 24 febbraio 2022, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, autorizzato la delegazione trattante di parte datoriale alla stipula del contratto collettivo integrativo in materia di trattamento economico accessorio del personale Dirigente (CCNL 2016 -2018 Area Istruzione e Ricerca);

le parti stipulano il seguente Contratto Collettivo Integrativo in materia di trattamento economico accessorio del personale Dirigente (CCNL 2016 -2018 Area Istruzione e Ricerca).

**ART. 1
(AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA)**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora innanzi C.C.I.) si applica al personale dirigente in servizio presso il Politecnico di Bari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Nelle more dell'adozione del Nuovo Modello Organizzativo e della revisione del vigente Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, il C.C.I. ha efficacia dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.
3. Il presente C.C.I., alla scadenza, si rinnova tacitamente qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti, anche mediante e-mail, almeno 1 mese prima della scadenza.
4. In caso di disdetta di una delle Parti stipulanti, nell'ambito di vigenza del C.C.I., le relative disposizioni contrattuali restano in vigore fino a quando non vengano sostituite da un nuovo Contratto Collettivo Integrativo.

**ART. 2
(CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO TRA QUOTA DESTINATA ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E QUOTA DESTINATA ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO)**

1. Il Politecnico di Bari procede annualmente, con proprio atto unilaterale del quale viene data informativa ai Soggetti sindacali aventi titolo, e previa certificazione a cura del Collegio dei Revisori dei Conti, alla costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato.
2. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del C.C.N.L. 2016-2018, e fermo restando quanto riportato al comma successivo, alla retribuzione di posizione è destinato l'82,5% delle

risorse complessive del citato Fondo. Conseguentemente, alla retribuzione di risultato è destinato fino al 17,5% delle medesime risorse complessive.

3. I criteri di riparto tra la quota destinata al finanziamento della retribuzione di posizione e quella destinata al finanziamento della retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 8, c. 1, del C.C.N.L. 2016-2018, possono essere negoziati con cadenza annuale.

ART. 3 (RETRIBUZIONE DI POSIZIONE)

1. Le Parti considerano quali valori economici annui lordi della retribuzione di posizione, gli importi a fianco delle fasce di seguito riportate:

- a) 35.500,00
- b) 33.000,00
- c) 28.500,00

Tali valori sono comprensivi anche della retribuzione di posizione di parte fissa, negli importi stabiliti dall'art. 48 comma 2 del CCNL del 8 luglio 2019, pari all'attualità ad Euro 12.565,11.

2. Determinato annualmente l'ammontare del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, gli importi della parte variabile della retribuzione di posizione vengono ripartiti nei limiti delle risorse effettivamente disponibili sul pertinente codice di bilancio.

ART. 4 (GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI)

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali, la cui applicazione è finalizzata alla differenziazione della retribuzione di posizione, è formulata sulla base dei criteri di cui all'art. 48, comma 5 del CCNL Area Istruzione e Ricerca 2016-2018, come di seguito declinati:

- A. Complessità organizzativa
- B. Livello responsabilità amministrative e gestionali
- C. Competenze professionali richieste

2. La valutazione di ogni singola posizione dirigenziale è effettuata secondo i punteggi di seguito attribuiti a ciascun criterio generale:

- | | |
|---|----------|
| A. Complessità organizzativa | punti 40 |
| B. Livello responsabilità amministrative e gestionali | punti 30 |
| C. Competenze professionali richieste | punti 30 |

3. Il punteggio massimo complessivo attribuibile è pari a 100.

ART. 5 (FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE)

1. Sono individuati i seguenti fattori per la determinazione della fascia relativa all'attribuzione della retribuzione di posizione di parte variabile.

Criterio A): Complessità organizzativa **Totale punti 40**

Fattori:

1-Numero di Settori afferenti alla Direzione gestita

Sotto punteggio **15**

Peso minimo 5 (presenza nella Direzione fino a 2 Settori)

Peso medio 10 (presenza nella Direzione fino a 3 Settori)

Peso alto 15 (presenza nella Direzione fino a 4 Settori)

2- Complessità dei processi/procedimenti della Direzione

- Sotto punteggio **25**
 Peso minimo 5 (complessità prevalentemente ad alta standardizzazione)
 Peso medio 15 (complessità prevalentemente a bassa standardizzazione)
 Peso alto 25 (complessità di natura specialistica)

Criterio B): Livello responsabilità amministrative e gestionali Totale punti 30

Fattori:

- 1- Grado di responsabilità connesso all'incarico della Direzione gestita
 Sotto punteggio **30**
 Peso minimo 10
 Peso medio 20
 Peso alto 30

Criterio C): Competenze professionali richieste

Totale punti 30

Fattori:

- 1- Livello tecnico specialistico richiesto

- Sotto punteggio **15**
 Livello medio 5
 Livello elevato 10
 Livello specialistico 15

- 2- Complessità di gestione delle relazioni con gli utenti finali, interni ed esterni

- Sotto punteggio **15**
 Relazioni prevalentemente interne 5
 Relazioni interne ed esterne 10
 Relazioni prevalentemente esterne 15

2. Al dirigente che ricopra l'incarico di Vicario del Direttore Generale è riconosciuto un punteggio aggiuntivo, rispetto all'incarico dirigenziale ricoperto, pari a 10.

3. L'applicazione di quanto stabilito nel presente articolo consente, a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 24, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, la collocazione delle singole posizioni dirigenziali in una delle 3 fasce sopra indicate, secondo la seguente tabella:

<i>FASCE</i>	<i>PUNTI</i>
Fascia I	a partire da 80
Fascia II	da 70 a 79 compreso
Fascia III	inferiore a 70

**ART. 6
 (RETRIBUZIONE DI RISULTATO)**

1. L'importo annuo individuale della componente di risultato è pari al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili sul pertinente Fondo.
2. La procedura per la valutazione dei dirigenti, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Politecnico di Bari.
3. L'importo della retribuzione di risultato, eventualmente spettante, è corrisposto in misura lineare rispetto al punteggio di valutazione conseguito.
4. In caso di valutazione negativa del dirigente (punteggio di valutazione inferiore a 70/100), sempre in base al citato Sistema, non è riconosciuta alcuna quota di retribuzione di risultato.
5. L'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza comporta il riconoscimento di un importo aggiuntivo annuo individuale della componente di risultato pari al 7%

della retribuzione di posizione in atto percepita, anch'esso da attribuire in misura lineare rispetto allo specifico punteggio di valutazione conseguito.

ART. 7 (INCARICHI AGGIUNTIVI)

1. Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dall'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività (art. 52 comma 2 CCNL 05.03.08).
2. Ove gli incarichi aggiuntivi di cui alla normativa succitata siano conferiti e finanziati da terzi, anche su designazione del Politecnico, i compensi dovuti sono corrisposti al Politecnico medesimo e confluiscono - secondo la modalità sotto descritta - nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato.
3. Da ogni singolo compenso derivante dall'espletamento di incarichi aggiuntivi di cui al comma 2., una quota pari al 66% è attribuita al dirigente, una volta detratti gli oneri a carico del Politecnico, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.
4. La rimanente quota, una volta incamerata nel bilancio del Politecnico, confluisce, con decorrenza dal primo gennaio dell'anno successivo ed una tantum, nel pertinente codice di bilancio dedicato al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato.

ART. 8 (INCARICHI AD INTERIM)

1. Nel caso di dirigente titolare di incarico e assente con diritto alla conservazione del posto e nel caso di vacanza di posto in organico, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente con un incarico *ad interim*, secondo quanto disposto dall'art. 27 del C.C.N.L. 2002-2005.
2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.
3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, nel caso di affidamento di incarico *ad interim* di altre Direzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto sulla direzione *ad interim* e comunque nei limiti della disponibilità del Fondo.
4. La predetta retribuzione di risultato è corrisposta in misura lineare rispetto al punteggio di valutazione conseguito, in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, secondo quanto riportato all'art. 6, comma 4.

ART. 9 (DISPOSIZIONI FINALI)

1. Quanto concordato nei precedenti articoli del presente Contratto Collettivo Integrativo sarà oggetto di rinegoziazione qualora non più compatibile con la capienza del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, annualmente costituito e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti.
2. Per le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, di cui all'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 2016-2018, non disciplinate nel presente C.C.I., si rinvia a specifici e successivi accordi.
3. A seguito di eventuali modifiche/integrazioni del quadro normativo nazionale di riferimento, che abbiano riflessi sulla costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato e/o sulle materie disciplinate dal presente C.C.I., le Parti si incontreranno al fine di adattarne il contenuto alle innovazioni intervenute.

ART. 10 (SPESA)

1. La spesa finalizzata alla corresponsione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato di cui al presente C.C.I. graverà, annualmente, a valere sul conto 04.43.03.01.01 e 04.43.15.01.05.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Rettore

Prof. Francesco CUPERTINO

Il Direttore Generale

Dott. Sandro SPATARO

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

FLC CGIL:

Giuseppe GAROFALO

CISL UNIVERSITÀ:

Roberto FILIPPO

FEDERAZIONE UIL SCUOLA:

Tiziano MARGIOTTA

Annamaria DI COSMO

SNALS CONFSAL:

Teresa ANGIULI

Saverio MAGARELLI

ANP Puglia/CIDA

Roberto ROMITO

