



Politecnico di Bari

Relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo, relativo al personale della dirigenza, in materia di "TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIRIGENTE (CCNL 2016-2018) AREA ISTRUZIONE E RICERCA"

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	08/11/2021	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Datoriale:</u> prof. Francesco Cupertino, Magnifico Rettore pro-tempore; dott. Sandro Spataro, Direttore Generale. <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> Flc Cgil, Cisl Università; Federazione Uil Scuola-Rua, Snals Confsal, Dirigenti Scuola, Anp. <u>OO.SS. firmatarie:</u> Flc Cgil, Cisl Scuola, Federazione Uil Scuola-Rua, Snals Confsal, Anp (assente Dirigenti Scuola).	
Soggetti destinatari	Personale dirigente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri di riparto destinato al personale dirigente, tra quota per la retribuzione di posizione e quota per la retribuzione di risultato; Definizione dei criteri generali, fattori e punteggi relativi alla graduazione delle posizioni dirigenziali; retribuzione di risultato; incarichi aggiuntivi; sostituzione del dirigente; definizione dei criteri per la confluenza delle risorse, esterne al Politecnico, nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, derivanti da incarichi aggiuntivi.	
Rispetto dell'Iter degli adempimenti procedurali e degli Atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	Il Piano Integrato 2021-2023, redatto ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 gennaio 2021 e revisionato nella successiva seduta del 26.10.2021. Il Piano Integrato 2021-202 è pubblicato sul sito istituzionale dell'Università.
		I contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 sono presenti nel Piano Integrato 2021-2023.
		La Relazione sulla Performance 2020 è stata approvata dal C.d.A. nella seduta del 29 giugno 2021 e validata dal Nucleo di Valutazione in data 30.06.2021. La delibera del C.d.A. e il Documento di validazione della Performance 2020 sono pubblicati sui rispettivi siti istituzionali dell'Università.
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione	-E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: SI

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

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) Illustrazione dell'articolato del contratto	<p>Per quanto concerne il testo dell'ipotesi negoziale sottoscritta, si evidenzia sinteticamente che:</p> <p>L'articolo 1 definisce l'ambito soggettivo delle norme ivi contenute e la sua durata (01.01.2021-31.12.2021). Dette norme riguardano il personale di Area dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, in servizio presso il Politecnico di Bari;</p> <p>L'articolo 2 riporta i criteri di riparto del Fondo destinato al personale dirigente tra quota per la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e quota per la retribuzione di risultato. Alla retribuzione di posizione è destinato l'82,5% delle risorse complessive del citato Fondo. Alla retribuzione di risultato è destinato fino al 17,5% delle medesime risorse complessive;</p> <p>L'articolo 3 definisce i valori economici annui lordi della retribuzione di posizione (comprensivi, ciascuno, della parte fissa e della parte variabile);</p> <p>L'articolo 4 riporta i criteri generali per la graduazione della retribuzione di posizione (parte variabile) ed i macro punteggi attribuiti a ciascuno dei medesimi criteri;</p> <p>L'articolo 5 individua, nell'ambito di ciascun criterio generale, uno o più fattori, cui viene attribuito un sotto punteggio, legato a uno specifico peso (minimo, medio e alto). In ragione delle ulteriori incombenze gravanti sul dirigente con funzioni di Vicario del Direttore Generale, viene riconosciuto, alle predette posizioni, un punteggio aggiuntivo pari a 10. Il medesimo articolo, inoltre, dà rappresentazione delle fasce, con relativi punteggi, ove l'Organo competente collocherà ciascuna posizione dirigenziale;</p> <p>L'articolo 6 riguarda la retribuzione di risultato, che viene definita nella percentuale pari al 20% della retribuzione di posizione complessivamente riconosciuta al dirigente, in linea con l'art. 25 del CCNL 2006-2009, secondo cui detta percentuale "...non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita". L'effettivo importo godibile della componente in parola è corrisposto in misura lineare rispetto al punteggio di valutazione conseguito dal dirigente</p>
---	--

attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Politecnico di Bari. E' stabilito, inoltre, che in caso di valutazione negativa (punteggio di valutazione inferiore a 70/100), sempre in base al citato Sistema, non sia riconosciuta alcuna quota di retribuzione di risultato. Il comma 5 del medesimo art. 6, prevede, inoltre, che lo specifico incarico di *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*, comporti il riconoscimento di una componente aggiuntiva di risultato pari al 7% della retribuzione di posizione percepita, anch'essa da attribuire in misura lineare rispetto allo specifico punteggio di valutazione conseguito in relazione a detto specifico incarico. Vedasi, sulla materia, la Circolare della F.P. n. 1 del 25 gennaio 2013, contenente le prime indicazioni applicative in ordine alla legge n. 190/2012. In particolare, nel paragrafo 2 la F.P. inquadra diffusamente la figura del RPCT ed illustra gli aspetti legati ai termini, al soggetto che lo nomina, ai requisiti, alle incompatibilità, alla durata e al trattamento dell'incarico. Riguardo a quest'ultimo aspetto, a pag. 8, viene affermato che *"i rilevanti compiti e funzioni e la consistente responsabilità di cui il responsabile della prevenzione è titolare potranno essere remunerati... mediante la retribuzione di risultato"*. Si richiama, anche, al riguardo la Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, pag. 8, ove è testualmente riportato: *"Dall'espletamento dell'incarico di RPC non può derivare l'attribuzione di alcun compenso aggiuntivo, fatto salvo il solo riconoscimento, laddove sia configurabile, di eventuali retribuzioni di risultato legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi predeterminati..."*. Tali indicazioni sono state successivamente confermate con 1134 dell'8.11.2017, pag. 28;

l'articolo 7, nel richiamare il principio della onnicomprensività della retribuzione del dirigente, stabilisce che i compensi dovuti da terzi per incarichi aggiuntivi siano corrisposti al Politecnico e confluiscono nel Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, per essere destinati al trattamento economico accessorio degli stessi dirigenti. Ai dirigenti chiamati a svolgere i suddetti incarichi aggiuntivi è attribuita, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota pari al 66% dell'importo riconosciuto per ciascun incarico, una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione (tanto, in linea con la prescrizione di cui al vigente art. 26 del CCNL 2002-2005);

l'articolo 8, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 2002-2005, disciplina l'ipotesi di vacanza in organico, ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, qualora la reggenza dell'ufficio sia affidata ad un altro dirigente con un incarico ad interim. In applicazione di detta norma contrattuale, le delegazioni trattanti hanno previsto che la suddetta percentuale di incremento sia pari alla misura del 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.

l'articolo 9 contiene norme finali. E' stabilito, in particolare, quale disposizione di salvaguardia, che quanto concordato nell'ipotesi di C.C.I. sarà oggetto di rinegoziazione qualora non più compatibile con la capienza del Fondo per il finanziamento della retribuzione di

	<p>posizione e della retribuzione di risultato, annualmente costituito e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti.</p> <p>l'articolo 10 stabilisce, infine, che la spesa finalizzata alla corresponsione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato di cui al presente C.C.I. gravi, annualmente, a valere sul conto 04.43.03.01.01 e 04.43.15.01.05.</p>
b) Modalità di utilizzo delle risorse	Le risorse occorrenti per l'attuazione del testo contrattuale in parola saranno ripartite secondo la vigente disciplina legislativa e contrattuale, nei limiti della capienza del relativo Fondo.
c) Effetti abrogativi impliciti	Non si segnalano effetti abrogativi impliciti derivanti dalla stipula dell'ipotesi di contratto integrativo in oggetto.
d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	Parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto sottoscritta (V. circolare Mef n. 25 del 19.7.2012, paragrafo 2, Parte I). Si evidenzia che la predetta ipotesi di contratto disciplina, tra l'altro, i <i>criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali</i> e non l'attribuzione della retribuzione di risultato, che (questa sì) soggiace a previsioni di carattere meritocratico e premiale circa l'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni singolo dirigente.
e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo sottoscritta, come richiesto dalla circolare Mef n. 25 del 19.7.2012, paragrafo 2, Parte I).
f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo	La differenziazione delle posizioni dirigenziali e la conseguente collocazione nelle distinte fasce retributive hanno l'obiettivo di concorrere al miglioramento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi erogati dall'Ente.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

-Risorse storiche consolidate

- Consistenza del fondo 2004 € 102.259,00
- Consistenza al netto della decurtazione del 10%, così come previsto dall'art. 5 della L. 133/08 € 92.033,00

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl**

- Il comma 191 dell'art.1 della legge 23 dicembre 2005, n.266 precisa che l'ammontare complessivo dei fondi può essere incrementato degli importi fissi previsti dai CCNL, che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004. Di seguito si espongono tali aumenti previsti:

- aumento art. 7, comma 1, CCNL 2002-2005 biennio economico 2004-2005
€ 2.236,00

- aumento art. 22, comma 1, CCNL 2006-2009 biennio economico 2006-2007
€ 3.047,00

- aumento art. 7, comma 1, CCNL 2006-2009 biennio economico 2008-2009
€ 1.872,16

- Totale incrementi contrattuali sottoposti a limite € 7.155,16

- aumento art. 47 comma 2 (1,7% monte salari anno 2015) € 1.561,00

- **Altri incrementi aventi carattere di certezza e stabilità**

Incremento *ex art.* 62, comma 7 del CCNL relativo al personale della "Area VII della dirigenza della Università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2002 – 2005 e biennio economico 2002 – 2003 a seguito di riorganizzazione ed incremento della dotazione organica: € 99.188,16

I.1.1 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

I vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo.

▪ Decurtazione fondo 2004 (10%) per rispetto limite comma 189 art.1 L. 266/2005, versata all'Erario come prescritto dall'art.67 comma 6 DL 112/2008 convertito in legge 133/2008

€ 10.226,00

▪ Decurtazione fondo 2021 per riduzione proporzionale del personale cessato dal servizio – L. 122/2010 art.9 comma 2 bis € 49.594,08

LIMITE E CONSISTENZA FONDO 2016		LIMITE E CONSISTENZA FONDO 2020		LIMITE E CONSISTENZA FONDO 2021	
totale fondo 2004 ridotto del 10%	92.033,00	totale fondo 2004 ridotto del 10%	92.033,00	totale fondo 2004 ridotto del 10%	92.033,00
incrementi contrattuali		incrementi contrattuali		incrementi contrattuali	
CCNL 2002-2005 per dirigenti art. 7 comma 1	2.236,00	CCNL 2002-2005 per dirigenti art. 7 comma 1	2.236,00	CCNL 2002-2005 per dirigenti art. 7 comma 1	2.236,00
CCNL 2006-2009 per dirigenti art.22 comma 1	3.047,00	CCNL 2006-2009 per dirigenti art.22 comma 1	3.047,00	CCNL 2006-2009 per dirigenti art.22 comma 1	3.047,00
CCNL 2006-2009 per dirigenti art. 7 comma 1	1.872,16	CCNL 2006-2009 per dirigenti art. 7 comma 1	1.872,16	CCNL 2006-2009 per dirigenti art. 7 comma 1	1.872,16
Totale incrementi contrattuali	7.155,16	Totale incrementi contrattuali	7.155,16	Totale incrementi contrattuali	7.155,16
Totale risorse 2018	99.188,16	Totale risorse 2020	99.188,16	Totale risorse 2021	99.188,16
Fondo complessivo per il trattamento accessorio 2018- Limite legge 122/2010 art. 9 comma 1	99.188,16	Fondo complessivo per il trattamento accessorio 2020- Limite legge 122/2010 art. 9 comma 1	99.188,16	Fondo complessivo per il trattamento accessorio 2021- Limite legge 122/2010 art. 9 comma 1	99.188,16
Ulteriore riduzione proporzionale per il personale cessato dal servizio - legge 122/2010 art. 9 comma 2 bis (50%)	49.594,08	Ulteriore riduzione proporzionale per il personale cessato dal servizio - legge 122/2010 art. 9 comma 2 bis (50%)	49.594,08	Ulteriore riduzione proporzionale per il personale cessato dal servizio - legge 122/2010 art. 9 comma 2 bis (50%)	49.594,08
					-
Fondo complessivo per il trattamento accessorio 2018- Limite legge 122/2010 art. 9 comma 1	49.594,08	Fondo complessivo per il trattamento accessorio 2020- Limite legge 122/2010 art. 9 comma 1	49.594,08	Fondo complessivo per il trattamento accessorio 2021- Limite legge 122/2010 art. 9 comma 1	49.594,08
Incremento dotazione organica (Del.CdA 23.6.2015)	99.188,16	Incremento dotazione organica (Del.CdA 23.6.2015)	99.188,16	Incremento dotazione organica (Del.CdA 23.6.2015)	99.188,16
CCNL 8.07.2019 per dirigenti art. 47 comma 2 (1,7% monte salari 2015)	1.561,00	CCNL 8.07.2019 per dirigenti art. 47 comma 2 (1,7% monte salari 2015)	1.561,00	CCNL 8.07.2019 per dirigenti art. 47 comma 2 (1,7% monte salari 2015)	1.561,00
Fondo complessivo per il trattamento accessorio 2016	150.343,24	Fondo complessivo per il trattamento accessorio 2020	150.343,24	Fondo complessivo per il trattamento accessorio 2021	150.343,24

I.1.3 Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione:

I.2 - Anno 2021: € 150.343,24

I.3 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Di seguito sono riportate le risorse disponibili e contrattabili che rivengono dal Fondo come esposto nella precedente tabella comparativa:

per l'anno 2021 le risorse disponibili ammontano ad Euro 150.343,24

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

I.3.1 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Destinazioni ancora da regolare.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

I.3.1.1. - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1: € 0,00
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2 anno 2021: € 150.343,24
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3: € 0,00
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione:
anno 2021: € 150.343,24

I.2.3 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

I.2.4 -Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura

certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le componenti fisse del fondo 2021 assommano ad € 150.356,74 che coprono tutte le indennità 2021 aventi carattere stabile e ricorrente, così come previsto dai vincoli contrattuali vigenti.

I.4 -Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Si rinvia agli schemi esposti al Modulo I – Sezione III.

I.5 -Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Nel budget previsionale 2021 dell'Ateneo sono state appostate le risorse stabili e con vincolo di destinazione relative alla determinazione del fondo 2021 come precedentemente esposto. Tali limiti vengono correttamente presidiati nella fase programmatoria della gestione al fine di risultare rispettati nelle verifiche a consuntivo.

La copertura finanziaria delle diverse voci di destinazione del fondo 2021 di cui alle tabelle precedentemente esposte è assicurata sul capitolo C.A 04.43.15.01.05 “Indennità di posizione e risultato dirigenti” del budget previsionale 2021 di questo ateneo. Si precisa, inoltre, che gli oneri a carico dell'ente, non esposti nelle tabelle citate, sono stati previsti sul capitolo di spesa C.A. 04.43.15.01.06 “Oneri previdenziali a carico dell'Ente su competenze accessorie al personale tecnico amministrativo” e C.A. 04.43.15.01.07 “Oneri IRAP su competenze accessorie al personale tecnico amministrativo”.

I.5.1 - 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

Il sistema di Contabilità U-GOV del Consorzio CINECA, utilizzato dall'ateneo, è strutturato in maniera tale che, attraverso appositi progetti contabili dedicati alle varie voci di trattamento accessorio, così come individuate in sede contrattuale, si abbia contezza della corretta tutela dei valori di competenza e di limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

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

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Negli appositi capitoli precedentemente citati del budget previsionale 2021 dell'Ateneo, la copertura finanziaria delle poste relative alle indennità inserite nel Fondo di Trattamento accessorio 2021 è assicurata dalle risorse rivenienti dal Fondo di Finanziamento Ordinario 2021.

Il Rettore
Prof. Ing. Francesco Cupertino

Il Direttore Generale
Dott. Sandro Spataro

Firmato digitalmente da

FRANCESCO CUPERTINO SerialNumber
= TINIT-

Spataro
Sandro
24.11.2021
16:10:54
GMT+00:00

