



PG/2025/0021470 del 19/02/2025

data numero di protocollo

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

posizione

Al Collegio dei Revisori dei Conti
SEDE

**IPOTESI DI INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2024-2026
PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II**

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Ai fini del prescritto controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., si trasmette (**allegato n. 1**) l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2024-2026, relativo al personale dirigente di seconda fascia dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, redatta a valle delle riunioni di contrattazione integrativa svoltesi nelle date del **13.01.2025**, del **27.01.2025** e del **06.02.2025**, e sottoscritta in data **10.02.2025** dalla delegazione trattante di parte datoriale e dai rappresentanti sindacali delle seguenti OO.SS. CISL FSUR, Federazione UIL SCUOLA RUA, Flc-CGIL, SNALS CONFISAL e Dirigtiscuola DISCONF.

Preliminarmente, 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. Al riguardo si rappresenta che, in data **07.08.2024**, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca (triennio 2019-2021) che, all'**art. 8, comma 1**, individua le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

Inoltre, ai sensi dell'**art. 9, comma 1**, l'intesa ha durata triennale e, precisamente, concerne il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, ad eccezione dei criteri di ripartizione tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato del **Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente**, in quanto tali criteri potranno essere rinegoziati, con cadenza annuale, a valle della costituzione del predetto Fondo per gli anni successivi al 2024 e della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, qualora i criteri fissati, per gli anni 2025 e 2026, all'art. 2 dell'intesa in discorso non fossero compatibili con il Fondo dell'anno di riferimento.

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

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca (triennio 2019-2021), con specifico riguardo alla retribuzione di posizione del personale dirigente di seconda fascia delle Università, ha previsto:

- all'**art. 33, comma 5**, un incremento della retribuzione di posizione parte fissa, nelle misure e con le decorrenze definite dalla tabella C allegata al predetto (€ 273 a.l. dal 01.01.2020 ed € 780 a.l. dal 01.01.2021);
- all'**art. 33, comma 6**, in applicazione dei predetti incrementi, un nuovo valore annuo lordo, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione parte fissa pari ad **€ 13.345,11**;
- all'**art. 36 comma 2**, una ridefinizione dell'ammontare della retribuzione di posizione, per tutte le posizioni dirigenziali, sulla base della graduazione delle stesse, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di **€ 13.345,11**, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino ad un massimo di **€ 46.914,81**;
- all'**art. 36 comma 5** che le Amministrazioni definiscano la graduazione delle posizioni dirigenziali, previa informativa alle OO.SS. ed eventuale confronto sui criteri, 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, si rappresenta, che, a valle delle predette riunioni con le OO.SS., con delibera n. 57 del 12.02.2025, per le motivazioni ivi indicate, il Consiglio di Amministrazione, ha:

- preso atto dei nuovi valori a.l. delle fasce a decorrere dal **01.03.2023** e sino al **31.12.2024**, in applicazione degli aumenti di retribuzione, parte fissa, di cui al CCNL del 07.08.2024:

I fascia € **46.914,81**, di cui parte fissa € 13.345,11 e parte variabile € 33.569,70;

II fascia € **35.497,61**, di cui parte fissa € 13.345,11 e parte variabile € 22.152,50;

III fascia € **24.080,41**, di cui parte fissa € 13.345,11 e parte variabile € 10.735,30.

- approvato i seguenti valori degli incarichi dirigenziali connessi alle 10 Aree di vertice di Ateneo, con decorrenza dal **01.01.2025**:

	Struttura organizzativa	Importo di retribuzione di posizione parte fissa (A)	importo di retribuzione di posizione parte variabile (B)	totale retribuzione di posizione (A+B)
1	Area Didattica e Servizi agli Studenti	13.345,11	33.264,62	46.609,73
2	Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione	13.345,11	32.043,90	45.389,01
3	Area Affari Generali e Gestione Documentale (Cartacea ed Informatica)	13.345,11	31.433,54	44.778,65
4	Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici	13.345,11	32.349,08	45.694,19
5	Area Edilizia (e interim Area Prevenzione e Protezione)	13.345,11	32.349,08	45.694,19
6	Area Bilancio e Finanza	13.345,11	32.043,90	45.389,01
7	Area Attività contrattuale	13.345,11	32.043,90	45.389,01
8	Area Prevenzione e Protezione	13.345,11	32.349,08	45.694,19
9	Area Risorse Umane	13.345,11	32.349,08	45.694,19
10	Area Organizzazione e Sviluppo	13.345,11	31.433,54	44.778,65

In ordine alla copertura e alla sostenibilità dei valori delle predette fasce, si rappresenta che il citato CCNL del 07.08.2024, in particolare all'art. 35, ha previsto i seguenti incrementi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente, tra l'altro, per gli anni 2022, 2023 e 2024;

- **comma 2** “A decorrere dal 1/1/2021 il medesimo fondo di cui al comma 1 è incrementato dei valori percentuali di cui all'allegata Tabella C (ossia 1,91%) da applicare al monte salari anno 2018 relativo ai

dirigenti di cui al presente articolo”;

- **comma 3** *“Le risorse di cui al comma 2 concorrono agli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all’art. 33 (Trattamento economico fisso), comma 5, e, per la parte residua, sono destinati alla retribuzione di risultato”;*
- **comma 4** *“In attuazione di quanto previsto dall’art. 1, comma 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente può ulteriormente incrementare la componente variabile del fondo di cui al presente articolo, oltre il limite di cui all’art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo”.*

In particolare, per l’anno 2024, ormai trascorso, fermi restando i valori delle sopracitate fasce, automaticamente incrementate per effetto del sopracitato art. 33 comma 5 del CCNL del 07.08.2024, e considerato il numero dei dirigenti che effettivamente hanno ricoperto incarichi in Ateneo, la spesa per la retribuzione di posizione, parte fissa e variabile, trova piena copertura considerato l’ammontare del Fondo, costituito e certificato, come da previsione ivi allegata (**allegato 2 alla presente**).

Considerata, inoltre, la vigenza triennale dell’ipotesi, per gli anni 2025 e 2026, i predetti importi troveranno copertura nei costituendi Fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, come da previsioni allegate (**allegati 3 e 4 alla presente**), elaborate considerando in servizio l’attuale numero di dirigenti (8 dirigenti in servizio e 3 in aspettativa).

In ogni caso, giova ribadire che, per motivi connessi sia alla sostenibilità finanziaria di Ateneo sia alla costituzione annuale del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, gli importi di cui sopra dovranno essere rivisti con delibera del Consiglio di Amministrazione qualora non possa essere più garantita la relativa copertura finanziaria.

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

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

- l’art. 9 comma 6, del CCNL Area Istruzione e Ricerca del 07.08.2024, testualmente dispone: *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall’organo di controllo competente ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1, del d. lgs. n.165/2001. A tal fine, l’Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l’organo competente dell’amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;*

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

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

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	10.02.2025
Periodo temporale di vigenza	L'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2024, conformemente a quanto prescritto dall'art. 9, comma 1, del CCNL area Istruzione e Ricerca, triennio 2019-2021, del 07.08.2024, ha durata triennale e, precisamente, concerne il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, ad eccezione dei criteri di ripartizione tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente, che potranno essere rinegoziati con cadenza annuale, a valle della costituzione del suddetto Fondo e della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, qualora i criteri di riparto fissati all'art. 2 dall'allegata ipotesi di accordo non fossero compatibile con il Fondo dell'anno di riferimento.
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: -Prof. Umberto GARGIULO, Delegato del Rettore con funzioni di Presidente; -Dott. Alessandro BUTTA', Direttore Generale; -Dott.ssa Fabiana Cardito, Capo dell'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo; - Dott.ssa Maria Bervicato, Area dei Funzionari, settore amministrativo-gestionale, con funzione di segretario verbalizzante; (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 86 del 25.11.2024 , ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, commi 1 e 4, del citato CCNL 07.08.2024).
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: OO.SS. ANP, Flc-CGIL, CISL FSUR, Fed. UIL SCUOLA RUA, DIRIGENTI SCUOLA DISCONF, SNALS CONFESAL
	Organizzazioni sindacali firmatarie: OO.SS. Flc-CGIL, CISL FSUR, Fed. UIL SCUOLA RUA, DIRIGENTI SCUOLA DISCONF, SNALS CONFESAL
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 durata - Art. 2 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato - Art. 3 Retribuzione di posizione - Ar. 4 Retribuzione di risultato - Art.5 Differenziazione della retribuzione di risultato - Art. 6 Welfare integrativo - Art. 7 Incarichi ad interim o reggenze in sostituzione di altro dirigente - Art. 8 Incarichi aggiuntivi - Art. 9 Servizi pubblici essenziali - Art. 10 Disposizioni finali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Con verbale n. 45 del 25.11.2024 codesto Collegio ha certificato il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente anno 2024, costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 25.11.2024.
	Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Ai sensi dell'art 9 bis, comma 2, del D.Lgs 33/2013, la presente relazione, unitamente al Contratto Collettivo Integrativo in esame, sarà accessibile mediante collegamento ipertestuale, pubblicato sul sito web di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente", alla banca dati dei contratti integrativi delle amministrazioni pubbliche disponibile sul sito ARAN.
	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 di Attività ed Organizzazione (PIAO) di Ateneo per il triennio 2025/2027 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12.02.2025, con delibera n. 61 . - La relazione del Direttore Generale sulla performance per l'anno 2023 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26.06.2024 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo con verbale n. 9 del 27 giugno 2024.
Eventuali osservazioni		

2.2 Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

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

Così come già sopra indicato, per quanto riguarda l'illustrazione dell'ipotesi di intesa del contratto integrativo, essa è ripartita in 10 articoli che disciplinano le materie espressamente demandate alla contrattazione decentrata dall'art. 8, comma 1 del CCNL area Istruzione e Ricerca, triennio 2019-2021, del 07.08.2024. Consta, inoltre, di un allegato che riporta i criteri di graduazione delle posizioni di vertice di Ateneo, determinati all'esito del confronto con le OO.SS..

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 2024 al 31 dicembre 2026, ad eccezione dei criteri di ripartizione tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del Personale Dirigente, che potranno essere rinegoziati con cadenza annuale, qualora i criteri fissati dal successivo art. 2 non fossero compatibili con il Fondo dell'anno di riferimento. In ogni caso l'ipotesi di contratto sostituisce integralmente tutti i contratti precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipula del contratto successivo.

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

Esso riporta come pari ad € 594.060,39, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione l'ammontare, per l'anno 2024, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia. Le risorse disponibili per il predetto anno, al netto degli importi destinati a titolo di Welfare, di cui all'art. 6 della medesima Ipotesi di contratto, ammontano ad € 589.110,39. Per l'anno 2024, considerato il numero di incarichi effettivamente ricoperti, l'importo destinato alla retribuzione di posizione è pari ad € 375.318,48 (pari al 63,71% del Fondo certificato).

A decorrere dall'anno 2025, rispetto ai Fondi da costituirsi, alla retribuzione di posizione, in considerazione della consistenza del personale dirigenziale di Ateneo, pari a n. 11 dirigenti (di cui n. 3 attualmente in aspettativa per l'espletamento dell'incarico di Direttore Generale), sarà destinato, nel rispetto della percentuale di riparto massima dell'85%, l'importo complessivo di € 468.455,93, la restante parte sarà destinata alla retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 15%. Il predetto importo di € 468.455,93 tiene conto di tutti i dirigenti con rapporto di lavoro con l'Ateneo, pari a n. 11, ivi incluse le tre unità attualmente in aspettativa per l'espletamento dell'incarico di Direttore Generale. Pertanto, al fine di determinare il valore complessivo della posizione, sono stati considerati i n. 10 incarichi corrispondenti alle Aree dirigenziali attualmente esistenti e un eventuale incarico di studio/funzioni specialistiche, di importo pari al minimo della posizione.

L'articolo 3 è rubricato retribuzione di posizione.

Per l'anno 2024, le parti si danno atto che la retribuzione di posizione è riconosciuta in continuità con l'anno 2023, tenendo conto degli incrementi della retribuzione di parte fissa, come previsti dal CCNL del 07.08.2024.

Per gli anni 2025 e 2026, invece, le parti si sono date atto che al personale dirigente è riconosciuta:

- una retribuzione di posizione nell'importo minimo pari ad € 13.345,11 a.l.;
- una retribuzione di posizione, parte variabile, il cui importo è correlato al punteggio di graduazione della posizione dirigenziale, effettuata dal Direttore Generale, sulla base dei criteri oggetto di confronto con le OO.SS. allegati all'ipotesi, sino ad un massimo di € 33.569,70 a.l., nel rispetto dei limiti del Fondo costituito e certificato annualmente.

E', inoltre, previsto, in conformità con quanto disposto dall'art. 36, comma 4, del CCNL del 07.08.2024 che eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, negli anni 2025 e 2026, risultassero ancora disponibili, saranno utilizzate, limitatamente all'anno di riferimento, a titolo di retribuzione di risultato, sino alla concorrenza massima della misura percentuale del 35% del valore annuo lordo della retribuzione di posizione percepita da ciascun dirigente e ferma restando la capienza finanziaria del relativo Fondo.

L'articolo 4 disciplina la retribuzione di risultato.

Tale articolo, in conformità con quanto previsto dall'art. 21 del CCNL sottoscritto il 07.08.2024, prevede che la retribuzione sia attribuita solo previa valutazione positiva, nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel tempo vigente, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Per l'anno 2025, inoltre, è previsto che, ai fini della valutazione della *performance* del personale dirigente effettuata dal Direttore Generale, si tenga conto degli esiti dell'indagine "*bottom up*", secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente per la predetta annualità.

Per l'anno 2024, la retribuzione di risultato è fissata nella misura percentuale del 30% del valore annuo lordo della retribuzione di posizione percepita da ciascun dirigente. Per gli anni 2025 e 2026 la retribuzione di risultato è attribuita nel rispetto del limite di cui all'art.3, ovvero siano al massimo al 35% della retribuzione di posizione a.l., compatibilmente con la capienza del Fondo.

L'articolo 5 disciplina la differenziazione della retribuzione di risultato.

Tale articolo recepisce quanto disposto dall'art.21 del CCNL area Istruzione e Ricerca sottoscritto il 07.08.2024, il quale - nel demandare alla contrattazione integrativa la definizione di criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi della retribuzione di risultato in considerazione dei differenti livelli di valutazione positiva raggiunti - dispone che sia attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato; inoltre prevede che in sede di contrattazione integrativa sia altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati, comunque non superiore al 20%, a cui viene attribuito il predetto valore di retribuzione di risultato.

Tanto premesso, l'art. 5 dell'intesa prevede l'attribuzione di un premio ai due dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al modello di valutazione nel tempo vigente in Ateneo, e la cui scelta è demandata al Direttore Generale.

L'articolo 6 è rubricato welfare integrativo.

Tale articolo è stato formulato in applicazione di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL Area Istruzione e Ricerca sottoscritto il 07.08.2024. Le parti concordano di destinare al welfare integrativo del personale dirigente, per gli anni 2024 e 2025, l'importo annuo di € 450,00 per ciascun dirigente con rapporto di lavoro con questo Ateneo, per complessivi € 4.950,00 per ciascuna annualità (considerati n.11 dirigenti). Per l'anno 2024 il predetto importo è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato già costituito, mentre per l'anno 2025 il predetto importo sarà a carico del Fondo da costituirsi.

La somma di Euro 450,00 *pro-capite*, per ciascuna annualità, è destinata alla sottoscrizione, in favore del personale dirigente, della polizza sanitaria già attivata per il personale tecnico-amministrativo.

L'articolo 7 disciplina le ipotesi di incarichi ad interim o reggenze in sostituzione di altro 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 tali ipotesi, la retribuzione di risultato del dirigente cui è affidato il predetto incarico è integrata di un ulteriore importo annuo lordo pari al 25% della retribuzione di posizione a.l. stabilita per l'incarico dirigenziale oggetto dell'incarico ad interim.

L'articolo stabilisce, inoltre, che l'incremento della retribuzione di risultato sia attribuito solo previa valutazione positiva, nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel tempo vigente, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e in proporzione al periodo di tempo durante il quale è stato ricoperto l'incarico.

L'articolo 8 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, 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.

L'articolo 9 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 10 contiene le disposizioni finali.

Esso, in particolare, prevede che gli artt. dal 2 al 7 del contratto dovranno essere rivisti qualora non compatibili con il Fondo annualmente costituito e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti.

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

Stabilisce, infine, il rinvio ad eventuali, successivi specifici accordi per tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Istruzione e Ricerca, triennio 2019-2021, non disciplinate dalla predetta ipotesi.

* * * * *

PARTE TERZA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Con nota prot. 152426 del 27.11.2024 è stata trasmessa a codesto Collegio la relazione di accompagnamento al *“Provvedimento di rideterminazione dei Fondi anni 2020/2021/2022 e 2023 e costituzione, per l'anno 2024, del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area dirigenziale istruzione e ricerca”*. 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 2024

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

Con delibera del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 56 del 25.11.2024, si è provveduto, tra l'altro, alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2024 che codesto Collegio, con verbale n. 45 del 25.11.2024, ha certificato.

Pertanto, per l'anno 2024, il **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2024** ammonta ad € **594.060,39**.

Il predetto **Fondo Anno 2024** è stato costituito partendo dall'importo del **Fondo Anno 2023**, pari ad Euro **582.885,82**, da rideterminare per effetto di quanto previsto dal sopra citato **art. 35, comma 2**, del CCNL Area Istruzione e Ricerca del 7.8.2024.

Corre l'obbligo di precisare che l'importo del **Fondo Anno 2023**, come certificato da codesto Collegio, con verbale n.13 del 11.05.2022, era già comprensivo dei tagli previsti 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".

Nel seguito si illustra il dettaglio della costituzione del fondo in parola.

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

Le risorse fisse totali sono pari a Euro 275.410,41.

- a) **risorse fisse, pari ad Euro 250.699,98, soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017**
- a.1 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

- a.2 Ulteriori incrementi con carattere di certezza e stabilità

A tali risorse storiche devono aggiungersi i seguenti ulteriori incrementi, con carattere di certezza e stabilità:

- **Euro 84,54** corrispondenti alla retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della quota di tredicesima mensilità, non più corrisposta ad un dirigente cessato dal servizio a decorrere dal 01.01.2023, come comunicato dall'Ufficio Stipendi con nota prot. n. 137404 del 29.10.2024. Ai sensi dell'art. 62, comma 4, del CCNL 2002-2005, tale importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

b) Risorse fisse pari ad Euro 24.710,43, non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017

Alle somme di cui sopra, vanno aggiunti i seguenti importi:

- **Euro 10.103,15**, al netto degli oneri, 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;
- **Euro 14.607,28**, al netto degli oneri, quale incremento stabile, a decorrere dal 1.1.2021, dell'1,91% calcolato sul monte salari anno 2018, in applicazione **dell'art. 35, comma 2**, e della Tabella C del CCNL Area Istruzione e Ricerca del 07.08.2024.

Tali importi, alla luce del quadro normativo sopra esposto, sono da considerarsi non soggetti al limite di cui all'art. 23, comma 2, d. lgs. 75/2017.

III.1.2 – Sezione II Risorse variabili

Le risorse variabili totali sono pari a Euro 512.529,22 di cui:

a) risorse variabili, pari ad Euro 410.317,54, 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 di 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 (già trasmessa in allegato alle relazioni tecnico-illustrative dei Fondi degli anni precedenti), 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 (già trasmessa in allegato alle relazioni tecnico-illustrative dei Fondi degli anni precedenti), 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 (già trasmesse in allegato alle relazioni tecnico-illustrative dei Fondi degli anni precedenti);
- 2) con riferimento all'importo di € 245.390,56 si rinvia al prospetto riepilogativo di dettaglio in virtù del quale il Consiglio di Amministrazione, con delibera del n. 5 del 22.1.2002 (già trasmessa in allegato alle relazioni tecnico-illustrative dei Fondi degli anni precedenti), determinò la quantificazione delle predette ulteriori risorse.

Si precisa, inoltre, che le motivazioni sottese alle sopracitate delibere del Consiglio di Amministrazione tuttora permangono per le ragioni 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 ed Organizzazione di Ateneo (P.I.A.O.) per il triennio 2024-2026, approvato dal C.d.A. nell'adunanza del 30/01/2024, 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 01.01.2024 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 dal 01.01.2023;
- i dirigenti predetti sono diffusamente coinvolti nell'attuazione di azioni di miglioramento organizzativo avviate nell'anno 2023 e proseguite nell'anno 2024, con scadenze nel breve e lungo periodo, che hanno riguardato l'Amministrazione Centrale e i Dipartimenti Universitari per poi svilupparsi negli anni successivi anche sulle restanti strutture dell'Ateneo (Centri, Scuole, Biblioteche di Area);
- per effetto del riassetto dell'Amministrazione Centrale del 2023 di cui sopra, sono stati affidati al personale dirigente di Ateneo incarichi per il triennio 2023-2026 connessi alle nuove Aree di vertice, connotate da maggiore complessità rispetto alle preesistenti Ripartizioni, anche con specifico riguardo al numero di uffici afferenti alle stesse.

Si fa, altresì presente, che a tali risorse variabili, soggette al limite **di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017**, devono aggiungersi *una tantum* le mensilità residue di RIA del dirigente cessato nell'anno 2023, ai sensi dell'art. 62, comma 4, del CCNL 2002-2005. Tali mensilità residue sono pari ad Euro 84,54, come comunicato dall'Ufficio Stipendi con la sopracitata nota prot. n. 137404 del 29.10.2024.

b) Risorse variabili, pari a Euro 102.211,98 non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017

b.1 Risorse variabili previste dal CCNL

Come sopra rappresentato, il **comma 4 dell'art. 35 del CCNL del 07.08.2024**, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), ha previsto, con decorrenza dall'anno 2022, la possibilità di incrementare ulteriormente la componente variabile del Fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo **0,22%** del monte salari dell'anno 2018.

Tanto considerato, analogamente a quanto già previsto per i Fondi per gli anni 2022 e 2023, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'**anno 2024**, è ulteriormente incrementato nella misura dello **0,22 %** del monte salari anno 2018 del medesimo personale dirigente, pari ad un importo di € **1.682,51**, come calcolato dall'Ufficio Stipendi con nota prot. n. 137404 del 29.10.2024.

b.2 Ulteriori risorse variabili

Corre l'obbligo di evidenziare che l'Ateneo, oltre alle risorse variabili di cui sopra, ai fini della costituzione del Fondo per l'**Anno 2024**, intende 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 (cfr. circolare MEF n. 18 del 28.06.2021 pag. 164-168, già trasmessa in allegato alle relazioni tecnico-illustrative dei Fondi degli anni precedenti), 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 (già trasmesso in allegato alle relazioni tecnico-illustrative dei Fondi degli anni precedenti) 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. 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”*

- art. 36, comma 4, del C.C.N.L. Area Istruzione e Ricerca del 07.08.2024, ai sensi del quale: *“Eventuali risorse (...) che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione collettiva integrativa”*;

Circa, in particolare, le economie che confluiscono nel Fondo 2024 appare opportuno precisare quanto segue:

- il CCNL del 07.08.2024, all’art. 33 (Trattamento economico fisso), comma 5, ha previsto un incremento della retribuzione di posizione parte fissa a decorrere dal 01.01.2020. Tale incremento, determina, per effetto automatico, un innalzamento del valore degli incarichi ricoperti dai dirigenti a decorrere dall’anno 2020 e sino al 31.12.2023, così come chiarito anche dal parere ARAN ASAN115b, secondo il quale *“l’incremento disposto dal CCNL 2019-2021 per la retribuzione di posizione di parte fissa come disposto dall’art. 69, comma 3, non riduce l’eventuale retribuzione di posizione di parte variabile ma ne aumenta il valore complessivo dell’incarico”*;
- tali incrementi della retribuzione parte fissa, a decorrere dal 01.01.2021, sono finanziati, secondo quanto prescritto dall’art. 35, comma 3, dal 1,91% del monte salari 2018 che, per la parte residua, secondo quanto previsto dal successivo comma 3, è destinato, alla retribuzione di risultato. In virtù di tanto, è necessario corrispondere al personale dirigente la parte di retribuzione di risultato e i connessi premi che conseguono alla rivalutazione della retribuzione di posizione per gli anni 2021-2023, secondo quanto prescritto dai contratti integrativi nel tempo vigenti. Sul punto si rinvia al parere ARAN AFL33, che precisa quanto segue: *“relativamente alle annualità già trascorse, le suddette somme residuali possono incrementare retroattivamente le risorse già destinate a retribuzione di risultato in ciascuno di tali anni, senza necessità di riaprire la contrattazione integrativa. Ciò si traduce, evidentemente, nella corresponsione di arretrati a titolo di retribuzione di risultato, i quali saranno conteggiati applicando, puntualmente e senza alcuna variazione, i criteri di erogazione della retribuzione di risultato già previsti ed applicati per ciascuno di tali anni”*.

Tanto precisato, in applicazione delle sopracitate disposizioni, le economie per gli anni 2021, 2022 e 2023 sono state calcolate detraendo da ciascun Fondo rideterminato, la spesa necessaria a corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all’art. 33 (Trattamento economico fisso), comma 5, del predetto CCNL, come calcolata dall’Ufficio Stipendi con la sopracitata nota prot. n. 137404 del 29.10.2024, nonché la spesa, stimata in complessivi Euro 6.000,00 (Euro 1500 anno 2021, Euro 2000 anno 2022, Euro 2500 anno 2023), necessaria a corrispondere ai dirigenti la parte di retribuzione di risultato e il connesso premio che conseguono alla rivalutazione della retribuzione di posizione per gli anni 2021-2023, calcolati sulla base dei contratti collettivi integrativi nel tempo vigenti. Si rappresenta, inoltre, che per l’anno 2022 si è provveduto, altresì, a rideterminare la spesa per la retribuzione di risultato effettivamente già corrisposta, essendo stato il Fondo 2023 costituito facendo riferimento al massimo teorico delle retribuzioni di risultato attribuibili, nelle more della conclusione della procedura di valutazione del personale dirigente, mentre per le economie anno 2023 è stato possibile calcolare la spesa per la retribuzione di risultato effettivamente corrisposta, essendo già stato concluso il processo di valutazione.

Ciò premesso, si riporta il seguente prospetto, elaborato tenuto conto:

- dell’incremento di cui al comma 4 dell’art. 35 del CCNL del 07.08.2024;
- 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 Ateneo e non confluiti sinora in alcun Fondo;
- delle somme comunicate, giusta nota dell’Ufficio Stipendi prot. n. 137404 del 19.10.2024, relative agli importi da detrarre ai sensi dell’art. 71, co. 1 e 5, L. 133/2008, per l’anno 2024;
- dalle economie relative agli anni 2021, 2022 e 2023, calcolate secondo quanto sopra precisato;

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)	0
--	---

INTEGRAZIONE ECONOMIE ANNO 2021 (RICALCOLO SULLA BASE DEL FONDO RIDETERMINATO) (B)	5.192,60
INTEGRAZIONE ECONOMIE ANNO 2022 (RICALCOLO SULLA BASE DEL RISULTATO EFFETIVAMENTE CORRISPOSTO E DEL FONDO RIDETERMINATO) (C)	9.304,76
ECONOMIE ANNO 2023 (CALCOLO SULLA BASE DEL RISULTATO EFFETIVAMENTE CORRISPOSTO E DEL FONDO RIDETERMINATO) (D)	87.170,47
IMPORTI DA DETRARRE AI SENSI DELL'ART. 71, CO. 1 E 5, L. 133/2008 (E)	1.138,36
ECONOMIE ANNO 2023 (F)=D-E al netto riduzioni art 71	86.032,11
INCREMENTO AI SENSI DELL'ART. 35, COMMA 4 CCNL 07.08.2024 (G)	1.682,51
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART.23, COMMA 2, DEL D.LGS.75/2017 (H=A+ B+C+F+G)	102.211,98

III.1.3 Sezione III Decurtazione del Fondo

Come sopra detto, l'importo del Fondo per l'**Anno 2024** 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, pari ad Euro **467.137,98**. Tale importo era già comprensivo 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 2024- RISPETTO LIMITE FONDO 2016	IMPORTO
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (A)	250.699,98
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 (B)	410.317,54
TOTALE RISORSE FISSE E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 (C=A+B)	661.017,52
RIDUZIONE LINEARE DA OPERARE AI SENSI DELL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 (D)	193.879,54
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 2024, 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, pari ad Euro 24.710,43 quali incrementi stabili, previsti dall'art. 47, comma 2, del CCNL Area Istruzione e dall'art. 35, comma 2, del CCNL Area Istruzione e Ricerca del 07.08.2024.
- le risorse variabili, non soggette al limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, per un ammontare di Euro 102.211,98, come indicato nel prospetto precedentemente riportato, di cui Euro 1.682,51, quale incremento della parte variabile del Fondo dello 0,22 % calcolato sul monte salari anno 2018 del medesimo personale dirigente, in applicazione dell'art. 35, comma 2 del predetto CCNL.

Il totale del fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle voci precedenti, è pari Euro 594.060,39.

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

(Voce non pertinente).

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

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

A tale fattispecie sono riconducibili gli importi teorici della retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile, del personale dirigente, oggetto di provvedimento unilaterale dell'Amministrazione.

In particolare, per l'anno 2024, ai fini della quantificazione dell'importo destinato alla retribuzione di posizione, si tiene conto degli incarichi effettivamente ricoperti dai dirigenti e degli importi rideterminati tenendo conto degli incrementi previsti dal CCNL sottoscritto in data 07.08.2024, come da delibera del C.d.A. n. 57 del 10.02.2024. Alla luce di quanto sopra indicato l'importo destinato alla retribuzione di posizione per l'anno 2024 è pari ad **€ 375.318,48**.

Per quanto attiene, invece, alle annualità 2025 e 2026, la retribuzione di posizione, per ciascuna annualità, è pari ad **€ 468.455,93**, tale importo tiene conto di undici posizioni dirigenziali, corrispondenti al numero dei dirigenti con rapporto di lavoro con questo Ateneo. Delle predette undici posizioni, dieci coincidono con gli incarichi di cui alle Aree di vertice di Ateneo, a cui corrispondono gli importi approvati con delibera del C.d.A. n. 57 del 12.10.2025. A tali incarichi, si aggiunge un incarico di studio/funzioni specialistiche, considerato nell'importo di posizione minima, come previsto dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 07.08.2024.

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 2024 è pari ad **€ 594.060,39** al netto degli oneri a carico dell'amministrazione. Da tale importo deve essere detratta la somma destinata a welfare, pari ad **€ 4.950,00**, di cui all'art. 6 della sopracitata ipotesi. Al netto del welfare, pertanto, l'importo complessivo disponibile per la retribuzione di posizione e di risultato nel predetto anno, è pari ad **€ 594.060,39** di cui **€ 375.318,48**

(pari al 63,71% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile), mentre la restante parte per € **213.791,91** (36,29% dell'importo complessivo del fondo) è destinata alla retribuzione di risultato, come disciplinata dagli artt. 4 e 5 dell'ipotesi di contratto e comprensiva delle due maggiorazioni della retribuzione di risultato per l'anno 2024- di cui all'art. 5 della predetta ipotesi.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

In coerenza con la proiezione del Fondo 2024 allegata alla presente relazione, l'importo € **80.143,35**, pari alle economie teoriche anno 2024 - date quale differenziale tra la quota del Fondo 2024 destinata alla retribuzione di risultato del personale dirigente e la somma corrispondente all'importo massimo teorico liquidabile della retribuzione di risultato pari ad € 133.648,56 (stimata considerando l'importo per ciascun dirigente del 30% della retribuzione di risultato, le due maggiorazioni previste dall'art. 5 e il pagamento di un interim ricoperto nell'anno 2024) - non costituisce 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 la capienza delle risorse del fondo medesimo.

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

a. totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1.

- € 375.318,48 (pari al 63,71% 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.

- € 133.648,56 (pari al 22,62% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di risultato;
- € 4.950,00 destinati al welfare di cui all'art 6 dell'ipotesi;

c. totale dell'eventuali destinazioni ancora da regolare come esposte nella sezione III.2.3

- € 80.143,35 pari alle economie teoriche anno 2024.

d. totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella sezione IV del modulo 1(modulo 1 costituzione del fondo):

Il totale ammonta a € **594.060,39**.

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

(Voce non pertinente).

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

Con delibera del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 56 del 25.11.2024, si è provveduto, tra l'altro, alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2024 che codesto Collegio, con verbale n. 45 del 25.11.2024. ha certificato.

Pertanto, per l'anno 2024 il **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2024** ammonta ad € **594.060,39**.

A tal riguardo, l'importo del Fondo per l'Anno 2024, così come certificato da codesto Collegio, 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 2023	anno 2024
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)	€ 99.458,05	€ 126.922,41
TOTALE FONDO (E=A+D)	€ 566.596,03	€ 594.060,39

Per completezza, **con riferimento al Fondo 2023**, si rappresenta che, per effetto degli incrementi previsti dall'art. 35 del CCNL, triennio 2019-2021, il predetto Fondo è rideterminato in € **582.885,82**, come da delibera del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 25.11.2024.

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 Annuale Autorizzatorio Unico di Ateneo per l'esercizio contabile 2024, 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 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza n. 53 del 29.05.2024.

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 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di II fascia Anno 2024, pari a € **594.060,39**, oltre oneri pari a € 228.000,38, per un totale di € **822.060,77** 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**

**Per il Capo dell'Ufficio Programmazione
Economico – Finanziaria
F.to Dott.ssa Antonella VITIELLO**

**Il Direttore Generale
F.to Alessandro BUTTA'**

ALL.TO 1

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI
NAPOLI FEDERICO II
Triennio 2024-2026**

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. 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 sia a tempo determinato che indeterminato.
2. Il presente contratto collettivo concerne il periodo temporale dal 01.01.2024 al 31.12.2026 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo. I criteri di riparto dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato possono essere negoziati a cadenza annuale, qualora la percentuale di riparto fissata dal presente CCI non risulti essere sostenibile a valle della costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'anno di riferimento.
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti collettivi integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati, e conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo successivo.

Art. 2

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato

1. Le parti si danno atto che il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato, per l'anno 2024, costituito nel rispetto delle norme contrattuali e dei vincoli di legge, ammonta ad € 594.060,39, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione. Le risorse disponibili per la retribuzione di posizione e risultato per l'anno 2024, al netto delle somme destinate al welfare, come successivamente indicato all'art. 6, sono pari ad € 589.110,39.
2. Per l'anno 2024, tenendo conto delle posizioni dirigenziali effettivamente ricoperte, alla retribuzione di posizione è destinato l'importo complessivo di € 375.318,48 (pari al 63,71% del Fondo certificato).
3. A decorrere dall'anno 2025, rispetto ai Fondi da costituirsi, alla retribuzione di posizione, in considerazione della consistenza del personale dirigenziale di Ateneo, sarà destinato, nel rispetto della percentuale di riparto massima dell'85%, l'importo complessivo di € 468.455,93, la restante parte sarà destinata alla retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 15%.

Art. 3

Retribuzione di posizione

1. Per l'anno 2024, le parti si danno atto che la retribuzione di posizione è riconosciuta al personale dirigente in continuità con l'anno 2023, tenendo conto degli incrementi della retribuzione di parte fissa, come previsti dal CCNL del 07.08.2024.
2. Le parti si danno, inoltre, atto che a ciascun dirigente, per gli anni 2025 e 2026, è riconosciuta la retribuzione di posizione nell'importo minimo pari ad € 13.345,11 a.l., coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL del 07.08.2024.
3. Per gli anni 2025 e 2026, a ciascun dirigente, oltre a quanto previsto al comma 1, sarà corrisposto, a titolo di retribuzione di posizione, parte variabile, un importo correlato al punteggio di graduazione della posizione dirigenziale, effettuata dal Direttore Generale, sulla base dei criteri oggetto di confronto con le OO.SS., sino ad un massimo di € 33.569,70 a.l., nel rispetto dei limiti del Fondo costituito e certificato annualmente.
4. Eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, negli anni 2025 e 2026, risultassero ancora disponibili, saranno utilizzate, limitatamente all'anno di riferimento, a titolo di retribuzione di risultato, sino alla concorrenza massima della misura percentuale del 35% del valore annuo lordo della retribuzione di posizione percepita da ciascun dirigente, ferma restando la capienza finanziaria del relativo Fondo.

Art. 4

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita solo previa valutazione positiva, nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel tempo vigente, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
2. Per l'anno 2025, ai fini della valutazione della *performance* del personale dirigente effettuata dal Direttore Generale, si terrà conto degli esiti dell'indagine "*bottom up*", secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente per la predetta annualità.
3. Per l'anno 2024, la retribuzione di risultato è fissata nella misura percentuale del 30% del valore annuo lordo della retribuzione di posizione percepita da ciascun dirigente.
4. Per gli anni 2025 e 2026, la retribuzione di risultato è corrisposta nei limiti di quanto previsto dal precedente art. 3.

Art. 5

Differenziazione della retribuzione di risultato

1. In applicazione di quanto previsto all'art. 21 del CCNL Area Istruzione e Ricerca sottoscritto il 07.08.2024, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al modello di valutazione nel tempo vigente in Ateneo, è attribuita una retribuzione di risultato di importo incrementato della misura percentuale del 30%, rispetto al valore

medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a titolo di retribuzione di risultato.

2. La quota massima di dirigenti cui attribuire la predetta maggiorazione annualmente è pari a due.
3. L'individuazione dei due dirigenti cui attribuire le maggiorazioni di cui al presente articolo è effettuata dal Direttore Generale nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (SMVP) vigente nell'anno di riferimento.

Art. 6

Welfare integrativo

1. In applicazione di quanto previsto all'art. 22 del CCNL Area Istruzione e Ricerca sottoscritto il 07.08.2024, le parti decidono di destinare al welfare integrativo del personale dirigente, per gli anni 2024 e 2025, l'importo annuo di € 450,00 per ciascun dirigente con rapporto di lavoro con questo Ateneo. Stante il numero complessivo dei dirigenti, come sopra determinato, pari a n. 11, sono stanziati € 4.950,00 per ciascuna annualità. Per l'anno 2024 il predetto importo è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato già costituito, come specificato all'art. 2. Per l'anno 2025 il predetto importo sarà a carico del Fondo da costituirsi.
2. Visti gli stanziamenti per gli anni 2024 e 2025, le parti convengono di destinare, per ciascuna annualità, la somma di Euro 450,00 *pro-capite* per la sottoscrizione in favore del personale dirigente della polizza sanitaria già attivata per il personale tecnico-amministrativo.

Articolo 7

Incarichi ad interim o reggenze in sostituzione di altro dirigente

1. In applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti, nell'ipotesi di vacanza di organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, l'incarico può essere affidato ad interim ad un altro dirigente.
2. In tali ipotesi, la retribuzione di risultato del dirigente cui è affidato l'incarico ad interim è integrata di un ulteriore importo annuo lordo pari al 25% della retribuzione di posizione a.l. stabilita per l'incarico dirigenziale oggetto dell'incarico ad interim.
3. L'incremento della retribuzione di risultato è attribuito solo previa valutazione positiva, nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel tempo vigente, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e in proporzione al periodo di tempo durante il quale è stato ricoperto l'incarico.

Articolo 8

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 5.3.2008).

2. 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.
3. 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. Ai dirigenti interessati dallo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposto, in aggiunta alla retribuzione di posizione e risultato, una quota, ai fini del trattamento accessorio, pari al 66% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Articolo 9

Servizi Pubblici Essenziali

1. 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.
2. 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 10

Disposizioni finali

1. Quanto fissato agli artt. dal 2 al 7 del presente contratto dovrà essere rivisto qualora non compatibile con il Fondo annualmente costituito e certificato dal Collegio dei Revisori.
2. 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.

3. Per tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Istruzione e Ricerca, triennio 2019-2021, non disciplinate nel presente contratto, si rinvia ad eventuali, successivi specifici accordi.

Napoli, 10.02.2025

AMMINISTRAZIONE

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

CISL FSUR

FED. UIL SCUOLA RUA

DIRIGENTISCUOLA-DISCONF

SNALS CONFSAL

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