UNIVERSITÁ DI FOGGIA

IPOTESI DI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE

a decorrere dal 1 dicembre 2023

Premessa

Con Decreto del Direttore Generale prot. n. 59973-I/9 rep. n. 812/2023 del 20.11.2023 è stata revisionata parzialmente la struttura organizzativa dell'Università degli Studi di Foggia mediante l'istituzione delle seguenti tre direzioni:

- ✓ Direzione Gestioni Operative;
- ✓ Direzione Gestioni Strategiche, Didattica e Servizi agli Studenti;
- ✓ Direzione Ricerca, Alta Formazione, Internazionalizzazione e Terza Missione.

A seguito di avviso pubblico, con Decreto del Direttore Generale prot. n. 62752-VII/4 rep. n. 870/2023 del 01.12.2023 sono stati conferiti, per la durata di un quinquennio, gli incarichi dirigenziali delle tre Direzioni sopra riportate. Oggetto della presente contrattazione saranno:

1. Ambito e validità dell'accordo;
2. Costituzione e ripartizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato;
3. Retribuzione di posizione;
4. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dirigenti;
5. Incarichi aggiuntivi;
6. Incarichi ad interim;
7. Rilevazione delle presenze;
8. Criteri generali per il servizio sostitutivo di mensa.
9. Interpretazione autentica delle clausole controverse e disposizioni finali.

Art. 1
Ambito e validità dell'accordo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dirigente in servizio presso l'Università di Foggia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il presente accordo è formulato ai sensi degli art. 6 e 7 del CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2016-2018 sottoscritto in data 8 luglio 2019.
3. Gli effetti economici e giuridici del presente contratto decorrono dal 1 dicembre 2023, salva diversa espressa indicazione appositamente prevista, fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo; nel caso di disdetta di una delle due Parti, il presente contratto rimane efficace fino alla stipula di nuovo accordo.
4. Fermo restando quanto precede, le Parti si riservano di riaprire il confronto negoziale, anche su iniziative unilaterali, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente contratto collettivo integrativo.

Art. 2
Costituzione e ripartizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. Nel rispetto di quanto disposto dal CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2016-2018 del 8 luglio 2019 e dalle disposizioni legislative vigenti, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2023 di cui all'art. 62 del CCNL del 5.03.2008 è determinato in misura pari a 1/12 del suo valore in considerazione che, con Decreto del Direttore Generale prot. n 62752 VII/4 rep. n. 870/2023, sono stati affidati gli incarichi dirigenziali con decorrenza 01 dicembre 2023 e l'ammontare complessivo è pari ad € 16.002,00 comprensivo degli oneri conto ente corrispondente ad € 12.058,78 lordo dipendente.

2. L'ammontare complessivo del fondo per l'anno 2024 è pari ad € € **192.024,00** comprensivi di oneri carico ente pari ad € 144.705,35 lordo dipendente.
3. I criteri di riparto dei fondi tra quota riservata a retribuzione di posizione e quota riservata a retribuzione di risultato sono determinati tenendo conto di quanto disposto dall'art. 48 comma 3 del sopra citato CCNL, che stabilisce di destinare alla retribuzione di posizione non più dell'85% delle risorse complessive del Fondo e a quella di risultato almeno il 15% del totale della disponibilità, e tenuto conto delle risorse di natura variabile extra limite 2016 da destinare alla retribuzione di risultato. In accordo con quanto disposto dell'art. 48 c. 3 del CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2016-2018 del 8 luglio 2019 si stabilisce di destinare alla retribuzione di posizione l'85% delle risorse complessive del fondo, al netto di quella del risultato, il 15% del totale della disponibilità del fondo stesso.

Art. 3
Retribuzione di posizione

1. Considerato che l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato è strettamente legato ai criteri generali definiti dal CCNL vigente, ai criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali e ai valori economici della retribuzione di posizione attribuiti alle fasce, le Parti, nel determinare la quota del Fondo da destinare alla retribuzione di posizione, hanno considerato quali valori economici annui lordi della retribuzione di posizione, gli importi di seguito riportati:
    - Fascia A € 12.565,11;
    - Fascia B € 37.000,00;
    - Fascia C € 41.764,28.
2. La fascia B e la fascia C della retribuzione di posizione comprende la parte fissa negli importi stabiliti dall'art. 48 comma 2 del CCNL del 8 luglio 2019, pari a Euro 12.565,11.
3. In conformità con quanto disciplinato dall'art. 48 comma 4 del CCNL del 8 luglio 2019, eventuali risorse del fondo destinate alla retribuzione di posizione che a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, nel rispetto dei criteri stabiliti nel presente Accordo del totale della disponibilità.

Art. 4
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dirigenti

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, secondo la procedura definita dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato dall'Università e in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Documento di Programmazione Integrata. Ai sensi dell'art. 50, comma 2, del CCNL, l'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire soltanto a seguito del conseguimento di valutazione positiva, nel qual caso, l'importo annuo individuale della componente di risultato è pari, nei limiti delle risorse disponibili, a percentuali diversificate in base al valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, come da Tabella riportata nell'articolo medesimo.
2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 50, comma 3, CCNL, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate è garantita una retribuzione di risultato di importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.
3. Con riferimento ai livelli di valutazione dei dirigenti, la quota massima di dirigenti a cui è attribuito il livello più elevato di valutazione è pari al 20% del personale in servizio, ai sensi dell'art. 50, comma 5, CCNL 08.07.2019. In caso di parità nella valutazione (medesimo punteggio nella scheda di valutazione dei dirigenti con le valutazioni più elevate), la maggiorazione del 30% si applica a tutti i

dirigenti interessati.

4. Qualora le risorse del Fondo destinate alla retribuzione di risultato per l'anno di riferimento siano insufficienti a consentire il riconoscimento della retribuzione di risultato nelle quote percentuali massime previste, gli importi sono riparametrati proporzionalmente, ferma restando la necessità di garantire, in caso di valutazione positiva, il minimo inderogabile del 20% del valore annuo della retribuzione di posizione di cui all'art. 25, comma 3, del CCNL 28.07.2010. Inoltre, ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL 28.07.2010, le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non spese nell'anno di riferimento sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

Art. 5
Incarichi aggiuntivi

1. Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dall'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività (art. 52 comma 2 CCNL 05.03.08 comma 2).

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.

3. Ai sensi dell'art. 26 comma 3 del CCNL del 05.03.08, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio su designazione dell'Ateneo i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono sul Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Art. 6
Incarichi ad *interim*

1. Nel caso di dirigente titolare di incarico e assente con diritto alla conservazione del posto e nel caso di vacanza di posto in organico, la reggenza dell'ufficio può essere affidata a un altro dirigente con un incarico *ad interim* secondo quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 05.03.2008.
2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.
3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito e comunque nei limiti della disponibilità del fondo.

Art. 7
Rilevazione delle presenze

1. I Dirigenti attestano la propria presenza in servizio tramite il sistema di rilevazione delle presenze in uso nell'Università di Foggia.
2. Tale rilevazione, senza quantificare o contabilizzare l'orario di lavoro, è finalizzata unicamente all'erogazione dei buoni-pasto secondo quanto previsto dall'articolo seguente.

Art. 8
Criteri generali per il servizio sostitutivo di mensa

1. Si stabilisce che il servizio sostitutivo di mensa in favore dei dirigenti viene erogato mediante somministrazione di buoni pasto del valore unitario di € 7,00, tenuto conto che l'attività lavorativa del dirigente, svolta ordinariamente su cinque giorni lavorativi, viene assicurata sulla base dell'orario di apertura degli uffici, nonché delle esigenze connesse alla funzione. La fruizione del buono pasto matura al verificarsi della presenza in servizio oltre le sei ore di lavoro e per un arco di tempo non inferiore a trenta minuti oltre la pausa pranzo (di qualsiasi durata essa sia). I buoni pasto sono utilizzati secondo quanto stabilito dalle norme in materia, in ogni caso nel numero massimo di cinque per settimana.

Art. 9
Interpretazione autentica delle clausole controverse e disposizioni finali

1. Si prevede che, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le Parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
2. Le disposizioni del presente Accordo, salvo la determinazione del Fondo retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo Contratto Integrativo in materia e comunque fino a che non intervenga un rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale.

Foggia, 27-05-2024
Letto, approvato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA

Rettore	LO MUZIO Lorenzo	
Direttore Generale	ROMEI Teresa	

DELEGAZIONE SINDACALE

SIGLA	Rappresentante	FIRMA
SNALS	RUBERTO Vito	
CGIL	RINALDI Matteo	
CISL	DE SIMONE SORRENTINO Francesco - Segretario Generale Nazionale CECI Potito - Segretario Provinciale di Foggia	
UIL	IORIO Stefano	
ANP	GRAMAZIO Michele	ASSENTE
Dirigenti Scuola	NORMANNO Giovanni	