

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE  
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II  
PER IL TRIENNIO 2019-2021**

**Articolo 1**

**Campo di applicazione e validità**

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia dell'Università degli studi di Napoli Federico II con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il presente contratto, conformemente a quanto prescritto dall'art. 8, comma 1, del CCNL area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, sottoscritto in data 8 luglio 2019, regola le sole materie fissate all'art. 7, comma 1, del predetto CCNL, demandate alla contrattazione integrativa, ha durata triennale e precisamente concerne il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, ad eccezione dei criteri di ripartizione tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato che potranno essere rinegoziati con cadenza annuale, a valle della costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia e della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, qualora la percentuale annuale fissata al successivo articolo 2 non fosse compatibile con il Fondo dell'anno di riferimento.

Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti collettivi precedenti i quali sono conseguentemente disapplicati a decorrere dall'1.1.2019. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

**Articolo 2**

**Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato**

Le parti si danno atto che il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia è costituito annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione in applicazione del quadro contrattuale e legislativo vigente, e successivamente sottoposto al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università ai fini della prescritta certificazione.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la dirigenza di seconda fascia per l'anno 2019 è pari ad € 820.612,46 al netto degli oneri a carico dell'amministrazione, di cui € 457.987,59 (pari al 55,81% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) e € 123.406,83 (pari al 15,04% dell'importo complessivo del fondo) destinati alla retribuzione di risultato, compreso il premio di cui al successivo articolo 4.

Per gli anni 2020 e 2021 sono fissate le seguenti percentuali tra la quota destinata alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) e la quota destinata alla retribuzione di risultato (compreso il premio di cui al successivo articolo 4), fermo restando la compatibilità di dette percentuali con la costituzione annuale del Fondo e la relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

Anno	% retribuzione di posizione	% retribuzione di risultato
2020	63,92	15,10
2021	72,99	15,06

Le percentuali fissate nel presente articolo sono determinate nel rispetto di quanto sancito dagli artt. 1, comma 9, 48, comma 3, CCNL 8 luglio 2019 e 25, comma 1, CCNL del 28.7.2010, che prevedono che alla retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) non possa essere destinato più dell'85% delle risorse complessive del Fondo ed alla retribuzione di risultato una percentuale non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

### **Articolo 3**

#### **Retribuzione di risultato**

Considerato che, in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti deve essere destinata una misura non inferiore al 15% del totale della disponibilità del Fondo annualmente costituito e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, e che detta retribuzione di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo lordo della retribuzione di posizione in atto percepita dal singolo dirigente, e comunque nei limiti delle risorse annualmente disponibili nel Fondo, si fissano le seguenti percentuali:

anno	percentuale
2019	26%
2020	22,8%
2021	20%

La retribuzione di risultato deve essere erogata, nel rispetto del modello di valutazione di Ateneo nel tempo vigente, solo a seguito di preventiva e tempestiva determinazione degli obiettivi operativi annuali/pluriennali, come risultanti dal Piano Integrato adottato annualmente dall'Ateneo, e della valutazione positiva dei risultati conseguiti.

### **Articolo 4**

#### **Differenziazione della retribuzione di risultato**

In applicazione di quanto previsto all'art. 50 del CCNL area Istruzione e Ricerca sottoscritto l'8.7.2019, al fine di premiare i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al modello di valutazione nel tempo vigente in Ateneo, sono fissati i seguenti criteri:

anno	Quota massima dirigenti	Misura percentuale del premio	Valore a.l. in euro di retribuzione di risultato ulteriore
2019	1	40%	4.330,06
2020	1	40%	3.797,13
2021	1	35%	2.914,47

La scelta cui attribuire il premio di cui al presente articolo è demandata al Direttore Generale a seguito della valutazione complessiva dei risultati conseguiti annualmente da ciascun dirigente, nel rispetto del modello di valutazione e con il supporto del Nucleo di valutazione.

### **Articolo 5**

#### **Incarichi aggiuntivi**

Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dall'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività (art. 52, comma 2, CCNL 5.3.2008).

Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo rientrano nell'ambito di applicazione del comma precedente e pertanto non sono oggetto di ulteriore remunerazione rispetto a quanto previsto dall'art. 52, comma 1 del CCNL 5.3.2008.

L'Amministrazione conferisce gli incarichi di cui ai precedenti commi nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.

L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:

- competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
- natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;

- correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate.

L'Amministrazione, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico, anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.

Ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3, del CCNL del 5.3.2008, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio o su designazione dell'Ateneo i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm. e ii. Ai dirigenti interessati dallo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 66% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione del presente articolo gli incarichi da parte di terzi e autorizzati dall'Amministrazione ai sensi dell'art.53 del citato D Lgs. n. 165/2001, conferiti ai dirigenti "intuitu personae" e non rientranti nel comma sopracitato.

## **Articolo 6**

### **Sostituzione del dirigente**

In applicazione delle disposizioni contrattuali, nell'ipotesi di vacanza di organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente con un incarico *ad interim*.

In tale ipotesi, nell'ambito della retribuzione di risultato – previa positiva valutazione dei risultati conseguiti nel rispetto degli obiettivi assegnati e del modello di valutazione – è fissato l'ulteriore importo annuo lordo pari alle percentuali sotto specificate della retribuzione di posizione a.l. per tredici mensilità, correlata all'incarico dirigenziale da conferire:

incarico <i>ad interim</i> da conferire	percentuale per la determinazione dell'ulteriore importo
Incarico dirigenziale I fascia	25%
Incarico dirigenziale II fascia	20%
Incarico dirigenziale III fascia	15%

## **Articolo 7**

### **Servizi pubblici essenziali**

Qualora in caso di sciopero l'assenza di uno specifico dirigente pregiudichi la continuità di prestazioni indispensabili, l'Amministrazione può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che rimanga in servizio. Conseguentemente, in occasione di ciascuno sciopero, il dirigente dovrà, di norma, nei 5 giorni precedenti alla data fissata per lo stesso, far pervenire alla Direzione Generale la propria eventuale adesione, chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile. Salvo casi eccezionali da motivare adeguatamente, non possono essere esonerati dagli scioperi i dirigenti facenti parte degli organismi delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.

## **Articolo 8**

### **Disposizione finale**

Quanto fissato agli artt. dal 2 al 6 del presente contratto dovrà essere rivisto qualora non compatibile con il Fondo annualmente costituito e certificato dal Collegio dei Revisori dei

Conti.

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.

19 DICEMBRE 2019