

## **CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II**

### **Articolo 1**

#### **Campo di applicazione e validità**

Il presente contratto collettivo integrativo, formulato ai sensi dei CC.CC.NN.LL. Area VII (dirigenza delle Università e delle istituzioni ed Enti di ricerca e Sperimentazione), si applica ai Dirigenti di seconda fascia dell'Università Federico II con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato. Il presente contratto collettivo integrativo ha vigenza dalla data di sottoscrizione e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

### **Articolo 2**

#### **Relazioni sindacali**

Nel rispetto della diversità dei ruoli, le parti convengono sull'importanza di stabilire e mantenere corretti rapporti coerenti con il miglior funzionamento dell'Amministrazione.

Tanto premesso, compatibilmente con il quadro normativo e contrattuale vigente, le parti concordano di dare completa attuazione al sistema delle relazioni sindacali previsto per la contrattazione e si impegnano a gestirla secondo principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e dal D.Lgs. n. 141/2011, il sistema delle relazioni sindacali oggetto del presente contratto si articola attraverso i seguenti istituti:

- a) contrattazione collettiva integrativa;
- b) partecipazione che si articola in: informazione, concertazione e consultazione ;
- c) interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi, secondo quanto previsto dal CCNL.

In particolare, la Contrattazione Collettiva Integrativa si svolge, in applicazione del vigente quadro normativo e contrattuale, sugli istituti rimessi a tale livello dal CCNL.

L'Università, compatibilmente con il nuovo quadro normativo vigente, fornisce, inoltre, informativa preventiva alle rappresentanze sindacali sulle materie elencate dall'art. 6 del CCNL del 05.03.2008.

Le OO.SS. possono, compatibilmente con il vigente quadro normativo, attivare – mediante richiesta scritta – la concertazione per le materie previste dal C.C.N.L., entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento dell'informativa preventiva. La concertazione si svolge secondo le modalità previste dal CCNL.

Sulle materie oggetto di partecipazione l'Amministrazione, qualora lo ritenga utile ed opportuno, può chiedere una consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8 del CCNL del 05.03.2008.

### **Articolo 3**

#### **Soggetti, tempi e procedure**

L'Università provvede, con posta elettronica certificata (PEC) o in alternativa con raccomandata a mano, ad effettuare tutte le comunicazioni scaturenti dal presente accordo nonché dai vigenti CC.CC.NN.LL., compatibilmente con il D.Lgs. n. 150/2009 nonché con il D.Lgs. n. 141/2011, ai soggetti sindacali identificati agli artt. 7 e 8 del CCNL sottoscritto in data 05.03.2008.

### **Articolo 4**

#### **Composizione delle delegazioni**

La delegazione trattante di parte pubblica, costituita in applicazione dell'art. 8 del CCNL 05.03.2008, è formalizzata con decreto direttoriale e di tale costituzione viene data comunicazione alle OO.SS. e alle

RSA, ove costituite.

In applicazione della medesima disposizione contrattuale, la delegazione di parte sindacale è composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del quadriennio normativo 2006/2009 del CCNL Area VII sottoscritto in data 28.07.2010 ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.), ove costituite o dalle RSU ove costituite.

## **Articolo 5**

### **Pari opportunità**

L'Amministrazione in relazione all'attuazione delle pari opportunità indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

## **Articolo 6**

### **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, nei 5 giorni precedenti alla data fissata per lo stesso, far pervenire alla Direzione amministrativa 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 7**

### **Criteri generali per l'elaborazione di programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti**

In conformità all'art. 25 del CCNL del 5.03.2008 la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'Università come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze dirigenziali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.

L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono elemento caratterizzante dell'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali.

Annualmente l'Amministrazione destina una somma per le iniziative di formazione della dirigenza pari almeno al 5% della spesa complessiva nell'ambito della formazione stessa.

Le linee generali dell'attività formativa e di aggiornamento professionale vertono:

- su tematiche di interesse generale connesse al ruolo dei dirigenti;
- su questioni specifiche relative all'Università connesse all'incarico svolto.

Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'Ateneo in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative, compatibilmente con il quadro normativo scaturente dall'art. 6, comma 13, del D.L. n. 78 del 31/05/2010 convertito con modificazioni con la legge n. 122 del 30/07/2010, sono realizzate dalla stessa Amministrazione, da altri Enti, soggetti pubblici, agenzie private specializzate del settore ed associazioni professionali. Le attività formative devono tendere in particolare a rafforzare comportamenti innovativi dei dirigenti e la loro attitudine a promuovere e sostenere iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

Il dirigente può inoltre, secondo quanto disposto dal citato art. 25, comma 8, del CCNL, partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano

comunque in linea con gli obiettivi assegnatigli, previa autorizzazione del Direttore Amministrativo. A tal fine al dirigente è concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

## **Articolo 8**

### **Fondo per il finanziamento della 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, da costituirsi annualmente in applicazione del quadro contrattuale e legislativo vigente, è formalizzato con Decreto del Direttore Amministrativo e successivamente sottoposto al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università ai fini della prescritta certificazione.

L'ammontare complessivo delle retribuzioni di posizione correlate a tutte le posizioni di vertice dell'Ateneo (Ripartizioni/Direzioni dei Poli) non può superare l'85% delle risorse complessive del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi dell'art. 23 del CCNL, comma 1, del CCNL 28.07.2010.

Al fine di sviluppare l'orientamento ai risultati, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di II fascia sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% del suindicato fondo, in applicazione dell'art. 25, comma 1, del suindicato CCNL.

## **Articolo 9**

### **Assegnazione degli obiettivi, verifica e valutazione dei risultati**

Tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 25, comma 3, del CCNL 28.07.2010 e dall'art. 9, comma 1, del D.L. 78/2010, convertito con legge 122/2010, le parti concordano che la retribuzione di risultato del personale dirigente resti fissata nell'importo minimo del 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui al precedente articolo.

Le parti si danno atto che l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti viene formalizzata nel piano delle performance, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs. 150/09 e che la valutazione dei dirigenti sarà effettuata secondo la metodologia fissata dal Nucleo di valutazione in attuazione del quadro normativo vigente e nel rispetto di quanto previsto dal quadro contrattuale e legislativo in tema di informativa.

## **Articolo 10**

### **Incarichi aggiuntivi**

In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Amministrazione e confluiscono nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dell'art. 26 del CCNL del 05.03.2008.

Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di risultato e di posizione, una quota pari al 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

Entro il 31 gennaio di ogni anno verrà comunicato alle OO.SS. l'elenco degli incarichi aggiuntivi conferiti nell'anno precedente.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione del presente articolo gli incarichi da parte di terzi e autorizzati dall'Amministrazione, conferiti ai dirigenti "intuitu personae" e non in ragione del loro

ufficio.

Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo non concernono somme aventi natura di “compenso”, corrisposte a titolo di gettone di presenza , rimborso spese, etc..

L'Amministrazione conferisce gli incarichi di cui al presente articolo 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.

## **Articolo 11**

### **Sostituzione del dirigente**

In applicazione dell'art.27 del CCNL del 05.03.2008, nell'ipotesi di vacanza di organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza può essere affidata ad un altro dirigente con incarico *ad interim*.

In tale ipotesi, nell'ambito della retribuzione di risultato – previa positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi annuali assegnati con il piano delle performance - è fissato l'ulteriore importo annuo lordo pari alla misura minima del 25% della retribuzione di posizione a.l. per tredici mensilità, correlata all'incarico dirigenziale da conferire.

La percentuale del 25% può essere rivista in ragione della capienza del fondo di cui al precedente articolo 8, in vigenza dei limiti legali all'incremento del fondo stesso.

## **Articolo 12**

### **Pubblicità degli incarichi**

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato e integrato dall'art. 40 del D.Lgs. n. 150/2009, l'Università assicura il continuo aggiornamento sul sito istituzionale dell'Ateneo degli incarichi conferiti e dei posti vacanti. Per tale ultima ipotesi, in alternativa alla pubblicazione sul sito web, l'amministrazione può inviare singole note ai dirigenti in servizio presso l'Ateneo.

## **Articolo 13**

### **Graduazione delle posizioni di vertice dell'Ateneo: retribuzione di posizione**

Le parti fanno proprie le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 26.02.2009, in merito alle tre distinte fasce retributive, di seguito specificate, che riportano gli importi aggiornanti a seguito della sottoscrizione dei CC.CC.NN.LL. del 28.07.10 (bienni economici 2006/2007 e 2008/2009):

I fascia	€ 45.348,31, di cui parte fissa €12.155,61 e parte variabile € 33.192,70
II fascia	€ 34.011,23, di cui parte fissa €12.155,61 e parte variabile € 21.855, 62
III fascia	€ 22. 674,15, di cui parte fissa €12.155,61 e parte variabile € 10.518,54

Come definito dall'art. 16 del CCNL del 28/07/2010 l'inserimento nelle suindicate tre fasce delle posizioni di vertice dell'Ateneo sarà operato sulla base della applicazione di appositi criteri, specificati dettagliatamente nell'allegato 1) , parte integrante del presente contratto.

Per motivi connessi al bilancio dell'Ateneo o se previsto da specifiche disposizioni di legge, le fasce retributive possono essere riviste con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'applicazione dei criteri e la conseguente collocazione nelle fasce è formalizzata con delibera del Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della disponibilità del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia.

L'attribuzione del singolo incarico dirigenziale e la revoca, ai sensi dell' art 40 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 54 del D.lgs. n. 150/09, è oggetto di mera informativa alle OO.SS.

**Articolo 14**  
**Buoni pasto**

In applicazione del quadro normativo e contrattuale, si conviene che le condizioni per il diritto al buono pasto sono quelle previste per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Il diritto alla maturazione del buono pasto avviene mediante dichiarazione resa ai sensi e per gli effetti del DPR n. 445/2000 e successive modificazioni e integrazioni, sulle quali l'Amministrazione potrà effettuare dei controlli.

**Articolo 15**  
**Disposizione finale**

Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle vigenti disposizioni di legge, a quelle dei CC.CC.NN.LL. del personale dirigente dell'Università nonché allo Statuto di Ateneo.

Le parti si impegnano a rivedere le disposizioni contenute nel presente contratto, qualora risultassero incompatibili con nuove disposizioni normative, con successive norme contrattuali nonché a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Statuto di Ateneo.

22.12.2011

La delegazione di parte pubblica      F.to Prof. Lorenzo Zoppoli

F.to Dott.ssa Maria Luigia Liguori

F.to Dott.ssa Mariarosaria Casale

RSA F.I.c. – C.G.I.L.      F.to Ing. Roberto Corroero

RSA U.I.L. PA      F.to Dott. Francesco Bello

CONFSAL Federazione SNALS  
Università/CISAPUNI      F.to Sig. Luigi Guerriero

## ALLEGATO 1)

### GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI VERTICE DELL'ATENEO

La definizione della valutazione di ogni singola posizione di vertice dell'Ateneo sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

- funzione strategica, massimo punti 40;
- complessità organizzativa, massimo punti 40;
- responsabilità gestionale, massimo punti 27;
- sedi distaccate (Per sedi distaccate si intendono uffici coordinati direttamente dal Dirigente, ubicati in comuni diversi dalla sede della Ripartizione o altra struttura di vertice dell'Ateneo), massimo punti 2;
- incarichi di studio e ricerca implicanti elevata competenza, punti 1.

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**

##### **Funzione strategica 40**

###### **Fattori**

Grado di coinvolgimento della struttura di vertice nell'attuazione dei programmi dell'Ateneo **30**

Grado di interrelazione con le altre Ripartizioni/Strutture di Ateneo **10**

#### **Punteggio massimo**

##### **Complessità organizzativa 40**

###### **Fattori**

Ampiezza del bacino di utenza **10**

Articolazioni interne della struttura e risorse umane impiegate **10**

Livello di rapporti con le istituzioni nazionali e internazionali **5**

Complessità dei processi gestiti **15**

#### **Punteggio massimo**

##### **Responsabilità gestionale 27**

###### **Fattori**

Grado di responsabilità connesso all'incarico **27**

#### **Punteggio massimo**

##### **Sedi distaccate 2**

#### **Punteggio massimo**

##### **Incarichi di studio e ricerca implicanti elevata competenza 1**

Nell'ambito dei punteggi sopra descritti il sistema parametrico verrà definito con i seguenti pesi:

#### CRITERI DELLA FUNZIONE STRATEGICA

a) Grado di coinvolgimento della struttura di vertice nell'attuazione dei programmi dell'Ateneo:

Peso 30

minimo 20

medio 25

alto 30.

b) Grado di interrelazione con le altre Ripartizioni/Strutture di Ateneo: Peso 10

minimo 5

medio 7

alto 10.

#### CRITERI DELLA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

a) Ampiezza del bacino di utenza: Peso 10

minimo 5

medio 7

alto 10.

b) Articolazioni interne della struttura e risorse umane assegnate: Peso 10

semplice: fino a 10 unità e comunque nel limite di due uffici, punti 5

media: 3 uffici e da 11 a 20 unità, punti 7

complessa: oltre 3 uffici e da 21 unità e oltre, punti 10.

c) Livello di rapporti con le istituzioni nazionali e internazionali: Peso 5

minimo 1

medio 3

alto 5

d) Complessità dei processi gestiti: Peso 15

minimo 5

medio 10

alto 15.

#### CRITERI DELLA RESPONSABILITÀ GESTIONALE

a) Grado di responsabilità connesso all'incarico: Peso 27

minimo 10

medio 20

alto 27.

#### CRITERI DELLE SEDI DISTACCATE

Ripartizione/altra struttura di vertice dell'Ateneo, con uffici senza sedi distaccate: Peso 0

Ripartizione/altra struttura di vertice dell'Ateneo con un ufficio con sede distaccata: Peso 1

Ripartizione/altra struttura di vertice dell'Ateneo con due o più uffici con sedi distaccate: Peso 2

#### CRITERI DEGLI INCARICHI DI STUDIO E RICERCA IMPLICANTI ELEVATA COMPETENZA

a) Durata

Fino a 6 mesi: Peso 0,50

Superiore a 6 mesi: Peso 1

In applicazione dei criteri e dei pesi sopra indicati, le singole posizioni di vertice dell'Ateneo (Ripartizioni/Direzioni di Polo) saranno collocate nelle 3 fasce indicate all'articolo 13 della presente intesa, secondo la seguente tabella:

FASCE	PUNTI
FASCIA I	da 103 a 110
FASCIA II	da 95 a 102
FASCIA III	fino a 94