



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

Alle OO.SS.:

- FLC CGIL
organizzazione@pec.flccgil.it
molise@flcgil.it
- CGIL
organizzazione@pec.cgil.it
- CISL Scuola
cisl.scuola@cisl.it
- CISL
segreteria.generale@cisl.it
- Federazione UIL Scuola RUA
federazione.uilscuolarua@pec.uilrua.it
pubblicoimpiego@pecert.uil.it
uilruamolise@gmail.com
- UIL
organizzazione@pecert.uil.it
- CIDA
cida.nazionale@pec.it
- CODIRP
codirp@pec.it
- SNALS-CONFSAL
segreteria.generale@pec.snals.it
molise.cb@pec.snals.it
carpenitofiore@gmail.com
- CONFSAL
segreteria.generale@pec.confisal.it
- ANP
segreteria@anp.it
- Dirigenti Scuola
dirigentiscuola@libero.it

LORO SEDI

OGGETTO: GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.



Si richiama l'attenzione di codeste Organizzazioni Sindacali sul trattamento economico accessorio dei dirigenti di Università, Aziende ospedaliero-universitarie e dei dirigenti di II fascia di Enti di ricerca ed ASI che, così come definito nel *C.C.N.L. relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018* sottoscritto l'8 luglio 2019, è articolato in retribuzione di posizione e di risultato.

La retribuzione di posizione è correlata alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità affidate al personale dirigenziale.

La retribuzione di posizione è definita, per tutte le posizioni dirigenziali di cui all'art. 48 del C.C.N.L. 2019, ivi comprese quelle prive di titolare, sulla base della graduazione delle stesse, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di € 12.565,11, coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino ad un massimo di € 46.134,81.

Le amministrazioni determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, 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.

Inoltre, ai sensi dell'art. 59 C.C.N.L. del 5 marzo 2008, in ciascuna amministrazione l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizioni viene operata sulla base delle risorse disponibili e all'interno dei seguenti parametri:

- a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5;
- b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima.

Alla retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo Fondo. 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 integrativa.

Con riferimento alla retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 61 co. 4 del C.C.N.L. 2008, l'importo annuo individuale non può essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili di Bilancio, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività.

Tutto ciò premesso, si fa presente che l'importo del Fondo trattamento accessorio utilizzabile per l'anno 2022 per il personale dirigenziale, certificato dal Collegio dei Revisori dei conti nella seduta del 27 aprile 2022 ed approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 aprile 2022, è stato quantificato in **Euro 118.756,00**, al netto degli oneri a carico dell'ente, determinato ai sensi delle disposizioni normative in materia.

Su tale disponibilità, l'Amministrazione ha stabilito di destinare **Euro 46.134,81** alla retribuzione di posizione (importo non superiore al limite dell'85% stabilito contrattualmente) ed **Euro 13.840,44** all'indennità di risultato.

Si fa presente, al riguardo, che ai sensi dell'art. 47 co. 2 del C.C.N.L. 2019, a decorrere dal 1° gennaio 2018, il Fondo è incrementato dell'1,7% calcolato sul monte salari anno 2015 e che, pertanto, si rende necessario nei



prossimi mesi adeguare l'entità del Fondo 2022 già costituito e tale incremento sarà destinato specificamente all'indennità di risultato.

L'Amministrazione ha stabilito, altresì, i seguenti criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali:

1. caratterizzazioni organizzative (articolazione della struttura dirigenziale, dimensione e livello di professionalità dell'organico);
2. complessità del ruolo dirigenziale o della funzione specialistica (differenziazione o omogeneità delle attività gestite, specificità delle funzioni, necessità di elevate capacità di problem solving, livello di responsabilità, quadro normativo di riferimento in continua evoluzione);
3. complessità del contesto operativo in termini di prevedibilità e ripetitività delle attività, eterogeneità delle relazioni esterne;
4. complessità dei procedimenti e dei processi gestiti.

Alla luce dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, tenuto conto dei suddetti criteri di graduazione delle funzioni dirigenziali e definite conseguentemente le aree di responsabilità, si è proceduto alla valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali partendo dalla fascia di retribuzione massima, così come definita contrattualmente, per poi determinare le altre fasce di retribuzione secondo un criterio di proporzionalità decrescente.

Nello specifico, a partire dall'anno 2022, stabilendo di attribuire il valore massimo definito contrattualmente alla retribuzione di posizione (fissa più variabile) della I fascia di funzioni dirigenziali (pari ad Euro 46.134,81), il passaggio alle fasce di responsabilità successive comporta una riduzione di retribuzione di posizione quantificate nel 20%, 40% e 60% e un rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima pari a 2,5:

FUNZIONI DIRIGENZIALI	DESCRIZIONE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		
		FISSA	VARIABILE	TOTALE
I fascia	Responsabilità di strutture organizzative di livello direzionale (attualmente Divisioni) caratterizzate da elevati livelli di complessità, notevolmente articolata e diversificate, con elevato livello di responsabilità formale e legale	12.565,11	33.569,70	46.134,81
II fascia	Responsabilità di una struttura organizzativa di livello direzionale (attualmente Divisione) caratterizzata da livelli di complessità ordinaria, scarsamente articolata e diversificata, con un limitato livello di responsabilità formale e legale	12.565,11	24.342,74	36.907,85
III fascia	Responsabilità di più strutture organizzative di livello gerarchico non direzionale ovvero posizioni cui competono funzioni ispettive o di consulenza o studio e ricerca	12.565,11	15.115,78	27.608,89
IV fascia	Responsabilità di una struttura organizzativa di livello gerarchico non direzionale	12.565,11	5.888,81	18.453,92

Si comunica infine che, nell'ambito dell'articolazione delle retribuzioni di posizione, potranno essere valutati incarichi speciali di particolare rilevanza in termini di responsabilità, complessità e competenze richieste al



fine di riconoscere al dirigente la retribuzione di posizione prevista per la fascia di funzioni immediatamente superiore.

IL RETTORE
Prof. Luca BRUNESE

(Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lvo n. 82/2005, s.m.i. e norme collegate)

AREA RISORSE UMANE COORDINAMENTO SERVIZI AL PERSONALE SETTORE RELAZIONI SINDACALI E FORMAZIONE RESPONSABILE: MONICA PIZZELLA TEL. 0874.404.253 - e-mail: monica.pizzella@unimol.it

