



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di

“Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2018”

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	L'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo è stata siglata in data 20 giugno 2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore: prof. Rossano Adorno Direttore Generale: dott. Donato De Benedetto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU ed OO.SS.: FLC-CGIL – CISL/Scuola – FED. UIL Scuola RUA - FED. GILDA UNAMS – SNALS CONFISAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC-CGIL - SNALS CONFISAL RSU (a maggioranza)
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato delle categorie B/C/D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'accordo disciplina i criteri per la ripartizione delle risorse iscritte al “Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D”, relativo all'anno 2018 (di seguito “Fondo”), in ossequio a quanto stabilito dall'art. 64 del CCNL del 19/4/2018, tenendo conto di quanto già pattuito dalle parti negoziali con il “Contratto collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - triennio 2018/2020”, sottoscritto in data 26/9/2018.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Il "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D", relativo al 2018, è stato certificato dall'Organo di controllo interno, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, con verbale n. 11, in data 27/11/2018, ed approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 315 del 27/11/2018, per un importo di € 571.700,91, oltre gli oneri a carico dell'Ente.</p> <p>Con nota prot. n. 110579 del 27/06/2019 è stata richiesta al Collegio dei Revisori dei Conti la certificazione dell'ipotesi di contratto integrativo e della relazione illustrativa.</p>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 31/1/2018 e con D.D. n. 50 dell'8/2/2018 è stato approvato il Piano integrato Università del Salento 2018-2020.</p> <p>Sono assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..</p> <p>Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2018, in data 21/05/2019.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo II

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)

a) Illustrazione dell'articolato del contratto

L'art. 18 del D. Lgs. n. 150/2009 stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera". Nell'ambito del quadro normativo delineato dal citato decreto legislativo è stata sottoscritta in sede decentrata un'ipotesi di "Contratto collettivo integrativo per il trattamento



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

accessorio del personale delle categorie B/C/D" per l'anno 2018, il quale è ispirato a principi di premialità, riconoscimento del merito, valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale. La legittimazione della contrattazione integrativa in materia deriva dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e dagli artt. 7 e 42, comma 3, del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018, il quale attribuisce alla contrattazione di II livello la competenza a definire i criteri per la ripartizione delle risorse indicate nell'art. 63 (*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*) per le finalità e secondo la disciplina di cui all'art. 64.

ART. 1 – FINALITA'

L'articolo innanzitutto enuncia qual è la finalità dell'Accordo, il quale è diretto a disciplinare i criteri per la ripartizione delle risorse del "*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*", relativo all'anno 2018. La disposizione contrattuale definisce, poi, l'ambito soggettivo di applicazione dell'Accordo, prevedendo che esso si applica al personale tecnico-amministrativo appartenente alle categorie B/C/D in servizio presso l'Università del Salento con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

L'articolo definisce, altresì, quale deve essere la destinazione delle risorse del Fondo, rispettando quanto stabilito dall'art. 64 del CCNL di comparto e dalle altre disposizioni contrattuali ancora vigenti ai sensi dell'art. 1, comma 10, del medesimo CCNL.

ART. 2 – DURATA E DECORRENZA

Le parti hanno stabilito che il contratto riguarda l'anno 2018, ciò in conformità di quanto previsto dall'art. 7, comma 3, del CCNL 2018, il quale stabilisce che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale

ART. 3 – COSTITUZIONE FONDO

Con l'art. 3, le delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa hanno preso atto che l'importo del "Fondo" 2018 risulta pari ad € 571.700,91 (oltre gli oneri a carico dell'Ente), come approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 315 del 27/11/2018.

Le parti tengono conto del fatto che parte di dette risorse, pari ad € 82.815,80, sono state già utilizzate per effetto del "*Contratto collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo – triennio 2018/2020*", sottoscritto in data 26/9/2018. Inoltre, le parti hanno preso atto della indisponibilità della somma di € 5.870,48 relativa a "Incentivi per attività di progettazione", che sono iscritti al Fondo al solo fine di darne evidenza contabile.

ART. 4 – ISTITUTI CON RISORSE VINCOLATE



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Gli istituti disciplinati dal presente articolo sono quelli per i quali l'art. 64, comma 1, del CCNL vincola le relative risorse finanziarie utilizzabili, ancorandole a quelle relative all'annualità precedente. Nel rispetto della disposizione contrattuale, le parti hanno destinato ai due istituti incentivanti previsti dall'articolo in commento le medesime risorse stanziare nell'anno 2017, anche se l'ARAN, con il parere reso all'Università del Salento con nota prot. n. 3337 dell'8/05/2019, assunta al n. 96936 del protocollo generale, in data 9/05/2019, ha chiarito che *"di anno in anno, in sede di contrattazione integrativa, l'importo dell'anno precedente per le indennità di responsabilità al personale di categoria D potrà certamente essere incrementato, con le eventuali ulteriori risorse che la suddetta contrattazione avrà deciso di destinarvi"*.

A) "Indennità accessoria mensile"

Le parti hanno convenuto di destinare la somma di € 270.000,00 per il finanziamento della "Indennità accessoria mensile" (IMA) – confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL - da erogare per le mensilità relative ai mesi da gennaio a giugno 2018, secondo la disciplina dettata dall' *"Accordo collettivo integrativo stralcio per l'istituzione dell'indennità accessoria mensile prevista dall'art. 41, comma 4, del CCNL del 27/01/2005"*, sottoscritto il 01/06/2007.

In questo articolo le parti hanno convenuto, altresì, che le risorse assegnate per il finanziamento dell'istituto in questione devono essere corrisposte fino al loro completo esaurimento

Indennità di responsabilità per il personale della categoria D (art. 91, comma 1, CCNL 16/10/2008)

L'articolato prevede che la somma di € 70.350,00, destinata alla retribuzione degli incarichi di responsabilità per il personale della categoria D, sia utilizzata, nella misura dell'80%, per incentivare le posizioni organizzative e, nella misura del 20%, per incentivare le funzioni specialistiche e di responsabilità. Nell'articolato sono indicati i criteri generali per la correlazione della "Indennità di responsabilità" alle posizioni organizzative. Al fine di effettuare una graduazione dei predetti criteri sono stati previsti, altresì, degli indicatori di ponderazione.

Le parti hanno convenuto, poi, di individuare la modalità di determinazione dell'indennità da correlare alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidate al personale della categoria D, attraverso la divisione delle risorse disponibili tra gli aventi diritto, proporzionando tale indennità in relazione alla durata dell'incarico.

Le parti hanno, tra l'altro, convenuto che al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non venga applicata alcuna riduzione percentuale della Indennità di responsabilità.

Dalle parti è stato, infine, sottolineato che il conferimento degli incarichi in questione non determina progressione automatica di carriera né differenze retributive tabellari.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

ART. 5 – BUDGET DI RISERVA

Le parti hanno concordato di accantonare la somma di € 2.000,00 per ristorare l'eventuale accoglimento di ricorsi proposti da singoli dipendenti. Ciò consente, peraltro, di mandare in liquidazione i compensi spettanti ai dipendenti della struttura del ricorrente, nelle more della decisione del ricorso eventualmente proposto.

Eventuali economie nell'utilizzo del budget di riserva, saranno riportate nel "Fondo" dell'anno successivo, trattandosi di somme debitamente autorizzate ma non spese.

ART. 6 – FONDO DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE

Con il presente articolo, le parti dettagliano l'utilizzo del Fondo disponibile per la contrattazione integrativa, pari ad € 140.664,63, tenendo in particolare considerazione quanto previsto dal nuovo CCNL del 2018.

ART. 7 – Indennità di responsabilità per il personale della categoria C (art. 91, comma 1, CCNL 16/10/2008)

Con l'articolato le parti stabiliscono che la somma di € 16.242,00 venga utilizzata, nella misura del 25%, per incentivare le posizioni organizzative e, nella misura del 75%, per incentivare le funzioni specialistiche e di responsabilità.

Le parti dettagliano, altresì, i criteri generali per la correlazione della Indennità in questione alle posizioni organizzative stabilendo, poi, alcuni specifici indicatori al fine di graduare i predetti criteri.

Le parti hanno convenuto di individuare la modalità di determinazione dell'indennità da correlare alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidate al personale della categoria C, attraverso la divisione delle risorse disponibili tra gli aventi diritto, proporzionando tale indennità in relazione alla durata dell'incarico.

Le parti hanno, tra l'altro, convenuto che al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non venga applicata alcuna riduzione percentuale della Indennità di responsabilità.

Dalle parti è stato, infine, sottolineato che il conferimento degli incarichi in questione non determina progressione automatica di carriera né differenze retributive tabellari.

REMUNERAZIONE DI COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI (art. 64, comma 2, lett. c, del CCNL 19/4/2018)

ART. 8 - CORRESPONSIONE DELLA "INDENNITA' DI GUIDA"

Le parti, in considerazione della limitatezza delle risorse iscritte al "Fondo", hanno deciso di rideterminare gli importi previsti dall'"*Accordo integrativo stralcio per l'erogazione della indennità di guida al personale addetto con provvedimento formale alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione*", sottoscritto il 10/05/2010.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Pertanto, l'indennità in questione è corrisposta, per l'anno 2018, per n. 12 mensilità, nei seguenti importi proporzionalmente rideterminati:

- € 204,40 per i servizi esclusivi di rappresentanza;
- € 131,40 per i servizi occasionali di rappresentanza;
- € 94,90 per i servizi postali e di trasporto.

ART. 9 – CORRESPONSIONE DELLA “INDENNITA’ DI SPORTELLO”

Le parti hanno deciso di destinare la somma di € 15.000,00 a titolo di “Indennità di sportello” collegandola ai giorni di effettiva presenza in servizio e riconoscendola al personale dipendente che ha svolto effettivamente tale attività. Nell'articolato sono indicate le unità organizzative/servizi cui spetta l'indennità in questione.

Le parti hanno inteso, inoltre, riconoscere la predetta indennità al personale in servizio presso le Segreterie Studenti nel limite annuale pro-capite di € 300,00; al personale in servizio presso le Segreterie Servizi agli Studenti e l'Ufficio Relazioni Internazionali nel limite annuale pro-capite di € 230,00, mentre per i lavoratori delle restanti unità organizzative il limite massimo annuale pro-capite è stato fissato in € 130,00.

L'articolato prende in considerazione anche i lavoratori che svolgono attività di sportello per gli utenti del PF24. A tali lavoratori si stabilisce di corrispondere una indennità ulteriore rispetto all'indennità di sportello, pari ad € 70,00 annue pro-capite.

Inoltre, le parti hanno stabilito di riconoscere una indennità di € 20,00/giorno ai lavoratori che hanno svolto la propria attività nel periodo di chiusura degli edifici universitari, disposta dal Direttore Generale.

Si è stabilito, infine, che l'indennità in questione è, comunque, incompatibile con l'indennità di responsabilità riconosciuta ai titolari di Posizione Organizzativa.

ART. 10 – INDENNITA’ D.P.O. E AUDITOR INTERNO

Con il presente articolo, le parti convengono di destinare la somma di € 1.500,00 per l'incentivazione di attività che comportano un elevato grado di rischio nell'espletamento delle stesse. La contrattazione integrativa ha voluto riconoscere l'elevato grado di responsabilità richiesto ad alcune figure nell'espletamento dei compiti affidati. Si tratta, nello specifico delle seguenti figure:

- ✓ il D.P.O. (*Data Protection Officer*), cui è attribuita l'indennità di € 300,00, tenuto conto del periodo di svolgimento della prestazione;
- ✓ gli Auditor interni (iscritti allo specifico albo di Ateneo), cui è attribuita la restante somma di € 1.200,00, da corrispondere proporzionalmente per ciascun progetto per il quale è conclusa l'attività per l'anno 2018, fino ad un massimo di € 150,00 per Auditor.

INCENTIVI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

In coerenza con quanto stabilito dall'art. 64, comma 2, del CCNL del 19/04/2018, le parti negoziali hanno ripartito le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione integrativa tra i diversi istituti di performance.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

In attuazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009, il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" dell'Ateneo prevede che la misurazione della performance del personale delle categorie B/C/D sia collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi

ART. 11 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa è finalizzata a valutare il comportamento organizzativo del personale sulla base dei fattori di analisi previsti all'interno del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" adottato dall'Ateneo, che di seguito si riportano:

- orientamento all'utenza interna ed esterna;
- puntualità e precisione della prestazione;
- *problem solving*;
- comportamento rispetto al cambiamento.

A tal fine la prestazione del personale è valutata dal Responsabile della Struttura di appartenenza sulla base dei comportamenti organizzativi, secondo quanto previsto dal "Piano Integrato dell'Università del Salento 2018-2020", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 31/01/2018 e con D.D. n. 50 dell'8/02/2018.

L'articolato prevede che il premio in questione sia decurtato nel caso di periodi di assenza superiori a 15 giorni, mentre per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale i medesimi premi sono proporzionalmente rapportati al regime orario adottato; tanto, in attuazione dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, che demanda alla contrattazione di II livello la disciplina della corresponsione dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale.

In coerenza con quanto previsto dal "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" dell'Ateneo, l'incentivo di cui al presente articolo non spetta all'unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

La somma che le parti hanno destinato al finanziamento del presente istituto è pari a € 71.722,41 ed essa è pari al 50,99% del Fondo disponibile (FD) di cui al precedente art. 6. Detta somma corrisponde al 33% delle risorse variabili del Fondo, considerate al netto degli incentivi per attività di progettazione, come evidenziato alla *lett. d)* della presente relazione.

ART. 12 – UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ALLA DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI

Con il presente articolo le parti hanno convenuto di ripartire le restanti risorse tra la performance individuale (€ 20.097,09) e la differenziazione dei premi individuali (€ 6.029,13), secondo la misura definita dall'art. 20, comma 2, del CCNL del 2018.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Art. 13 - INCENTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Come evidenziato in precedenza, l'altra dimensione di analisi della performance del personale delle categorie B/C/D attiene al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali. All'interno di questa prospettiva, l'articolato prevede l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale collegati a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi istituzionali; detti premi sono corrisposti dopo la necessaria verifica, a consuntivo, dei risultati conseguiti. A tal fine la prestazione del dipendente è valutata dal Responsabile della Struttura di appartenenza, secondo quanto previsto dal "Piano Integrato dell'Università del Salento 2018-2020", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 31/01/2018 e con D.D. n. 50 dell'8/02/2018.

Come per la performance organizzativa, anche in questo caso l'articolato prevede che il premio di cui trattasi sia decurtato nel caso di periodi di assenza superiori a 15 giorni, mentre per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale il medesimo premio è proporzionalmente rapportato al regime orario adottato; tanto, in attuazione dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, che demanda alla contrattazione di II livello la disciplina della corresponsione dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale.

L'incentivo di cui al presente articolo, infine, non spetta all'unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

Art. 14 – DIFFERENZIAZIONE PREMI INDIVIDUALI

In attuazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL del 19/4/2018, le delegazioni negoziali hanno destinato a titolo di maggiorazione dei premi individuali la somma di € 6.029,13 che è pari al 30% dell'importo di performance individuale corrispondente a circa il 30% del valore medio pro-capite della performance individuale corrisposta.

Le parti hanno stabilito che la predetta maggiorazione spetta solo al personale che abbia conseguito una valutazione della performance annuale (*performance organizzativa e individuale*) pari al punteggio massimo previsto (100/100). Detta maggiorazione viene riconosciuta in aggiunta al trattamento accessorio correlato alla performance, nei limiti delle risorse allo scopo assegnate.

Il premio di cui trattasi è assegnato ad una limitata quota massima di personale valutato, pari al 20% del personale interessato, individuata in base ai giorni di presenza in servizio registrati nel 2018, considerando presente a tal fine anche chi è in astensione obbligatoria per maternità.

L'articolo prevede che il premio debba essere riconosciuto a tutti coloro che si collocano *ex aequo* entro la precitata percentuale, mentre per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, pari o superiore al 50%, i giorni di presenza sono rapportati a quelli del personale a tempo pieno.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Art. 15 - INCENTIVI PER LA PERFORMANCE - LIMITI

Le parti hanno fissato un tetto oltre il quale gli incentivi a titolo di performance non sono corrisposti. Infatti, viene stabilito che nel caso in cui al dipendente siano stati corrisposti nel corso del 2018 compensi incentivanti a titolo di "incentivi per attività di progettazione" e/o "conto terzi" superiori ad € 1.100,00 lordi, allo stesso dipendente non saranno corrisposti i compensi di cui agli artt. 11, 13 e 14 ("*performance organizzativa*", "*performance individuale*" e "*differenziazione premi individuali*").

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 16 - ECONOMIE DI SPESA

Il presente articolo, inserito tra le "Norme finali e transitorie" del contratto integrativo di cui trattasi, disciplina l'utilizzo di eventuali economie che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse ascritte al Fondo del 2018.

In particolare il contratto prevede che eventuali economie di spesa che dovessero realizzarsi nell'utilizzo delle risorse relative alla *Indennità di responsabilità*, alla *Indennità di guida*, alla *Indennità di sportello* e all'*Indennità D.P.O. e Auditor interno*, le stesse andranno ad incrementare le risorse di cui all'art. 12 (*Performance individuale e Differenziazione premi*).

In coerenza con quanto disposto dell'art. 88, comma 5, del CCNL del 16/10/2008 - la cui vigenza è confermata dall'art. 64, comma 6, del CCNL del 19/04/2019 - le eventuali ulteriori economie che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse ascritte agli istituti di cui al presente "contratto" sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

ART. 17 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

L'articolato demanda la risoluzione di eventuali controversie, che dovessero determinarsi a seguito della valutazione della prestazione, a quanto previsto dal "Piano Integrato dell'Università del Salento 2018-2020".

ART. 18 - COMUNICAZIONE UTILIZZO SOMME DI CUI AL PRESENTE CONTRATTO

In coerenza con la previsione di cui all'art. 5 del CCNL del 19/04/2018, la disposizione in commento pone in capo all'Amministrazione universitaria il compito di fornire, a consuntivo, alla Parte sindacale un resoconto dettagliato, nel rispetto della normativa sulla privacy, degli istituti e delle indennità corrisposte al personale in attuazione del contratto integrativo.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 315 del 27/11/2018 è stato approvato il "Fondo", relativo all'anno 2018, per un importo complessivo di € 571.700,91 (oltre gli oneri a carico dell'Ente), il quale è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 11 del 27/11/2018.

Dette risorse sono state suddivise secondo quanto riportato nel prospetto che segue:

N.	Istituto contrattuale	Importo stanziato (oltre gli oneri a carico dell'Ente)
1	Indennità Accessoria Mensile <i>(dati a preventivo)</i>	€ 270.000,00
2	Indennità di responsabilità per il personale della categoria D <i>(dati a preventivo)</i>	€ 70.350,00
3	Budget di riserva <i>(dati a preventivo)</i>	€ 2.000,00
4	Indennità di responsabilità per il personale della categoria C <i>(dati a preventivo)</i>	€ 16.242,00
5	Indennità di Guida <i>(dati a preventivo)</i>	€ 10.074,00
6	Indennità di sportello <i>(dati a preventivo)</i>	€ 15.000,00
7	Indennità D.P.O. e Auditor interno <i>(dati a preventivo)</i>	€ 1.500,00
8	Performance organizzativa <i>(dati a preventivo)</i>	€ 71.722,41
9	Performance individuale <i>(dati a preventivo)</i>	€ 20.097,09
10	Differenziazione premi individuali <i>(dati a preventivo)</i>	€ 6.029,13
11	Progressioni economiche orizzontali (PEO)	€ 82.815,80
12	Incentivi per attività di progettazione	€ 5.870,48
	Totale Fondo 2018 disponibile	€ 571.700,91

c) Effetti abrogativi impliciti

L'Ipotesi di "Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2018", siglata il 20/6/2019, si qualifica come "contratto integrativo economico" attraverso il quale il tavolo negoziale ha disciplinato, sulla base delle indicazioni del CCNL, l'utilizzo delle risorse finanziarie iscritte al "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D", con riferimento all'anno 2018. L'Accordo in questione non produce effetti abrogativi di



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

precedenti contratti, in quanto disciplina l'utilizzazione delle risorse iscritte al Fondo accessorio limitatamente all'anno di riferimento.

d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'Università del Salento, in coerenza con l'impianto normativo scaturito dal D.Lgs. n. 150/2009, ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 31/1/2018 e con D.D. n. 50 dell'8/2/2018 il "Piano integrato Università del Salento 2018-2020", che ha individuato gli obiettivi operativi per il 2018. Pertanto, tutte le risorse che il contratto integrativo relativo all'anno 2018 destina alla valutazione della performance (*organizzativa ed individuale*) - al netto di quelle che sono destinate al finanziamento dell'IMA e dei compiti che comportano oneri, rischi o disagi, ai sensi dell'art. 45, comma 3, lett. c), del D. Lgs. n. 165/2001 - saranno corrisposte ai singoli lavoratori sulla base del punteggio che ciascuno ha conseguito nella propria "Scheda di valutazione della performance". Il sistema che ne deriva è finalizzato ad incentivare i lavoratori la cui prestazione è stata valutata positivamente in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati; il tutto in coerenza con le previsioni normative definite sia dal D. Lgs. n. 150/2009, sia dal CCNL di comparto vigente.

A tal fine si fa rilevare che, in ossequio alla previsione di cui all'art. 64, comma 3, del CCNL del 19/04/2018, alla "performance organizzativa" è stata destinata una somma pari al 33% delle risorse variabili del Fondo (*la disposizione contrattuale prevede almeno il 30%*), considerate al netto degli incentivi per attività di progettazione; mentre per la "differenziazione dei premi individuali" è stata accantonata, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 20, comma 2, del CCNL, una somma pari al 30% dell'importo destinato alla performance individuale, corrispondente a circa il 30% del valore medio pro-capite della performance individuale corrisposta. Quest'ultime risorse saranno utilizzate per riconoscere una maggiorazione del premio individuale a favore di una limitata quota massima di personale valutato, pari al 20% del personale interessato, individuata in base ai giorni di presenza in servizio registrati nel 2018.

Da ultimo si evidenzia che, in ossequio al disposto di cui all'art. 64, comma 3, del CCNL di comparto, il contratto integrativo destina ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, alla differenziazione dei premi individuali ed alle indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio o rischio, la parte prevalente delle risorse variabili del Fondo, al netto degli incentivi per attività di progettazione.

e) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

La corresponsione dei compensi incentivanti disciplinati dal contratto integrativo in esame e, in modo particolare, quelli correlati alla "Indennità di responsabilità" per il personale della categoria D e della categoria C e quelli collegati alla performance, come disciplinati agli artt. 11 (*Performance organizzativa*), 13 (*Incentivi per la valutazione della performance individuale*) e 14 (*Differenziazione premi individuali*), nella misura in cui stimola i lavoratori al conseguimento degli



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

obiettivi operativi assegnati, consente di migliorare la performance complessiva dell'organizzazione che si realizza attraverso il conseguimento degli obiettivi strategici definiti dall'Organo di governo all'interno del "Piano Integrato dell'Università del Salento 2018-2020", al quale si fa espressamente riferimento all'interno dell'art. 13 del contratto integrativo che si sottopone alla certificazione.

Lecce, 27/06/2019

IL DIRETTORE GENERALE
F.to Donato De Benedetto

IL RETTORE
F.to Vincenzo Zara